

Fiche –Suivi de l'état de santé des apprentis

Modalités de suivi de l'état de santé des apprentis ?

L'apprenti est un salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage. A ce titre, il bénéficie du statut propre à tout salarié mais également de dispositions particulières liées aux apprentis notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Les modalités de suivi de l'état de santé des apprentis sont-elles les mêmes que pour tout salarié ?

L'apprentissage permet aux travailleurs de 15 à 29 ans de suivre une formation en alternance, en entreprise et au sein d'un centre de formation initiale. Dans ce cadre, l'apprenti ou son représentant légal, conclut un contrat de travail particulier avec l'employeur par lequel ce dernier s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle. L'apprenti s'oblige en retour à travailler pour l'entreprise pendant toute la durée du contrat.

Si le contrat de travail des apprentis est un contrat particulier, ces derniers bénéficient néanmoins de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés, dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles liées à ce statut spécial. L'employeur est notamment tenu d'assurer le suivi de leur état de santé, afin de les informer sur les risques éventuels auxquels les expose leur poste de travail et préserver leur santé physique et mentale tout au long de leur parcours professionnel.

En fonction de son poste de travail, des risques professionnels auxquels il est exposé, de son état de santé et de son âge, l'apprenti bénéficie soit **d'une visite d'information et de prévention (VIP)**, soit d'un **examen médical d'aptitude dans le cadre d'un suivi individuel renforcé (SIR)**.

Dans quelles conditions particulières s'exerce la visite d'information et de prévention des apprentis ?

Si l'apprenti n'est pas exposé à des risques particuliers au cours de son contrat, il bénéficiera d'une **VIP**, qui sera réalisée par un professionnel de santé (le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier). Une expérimentation permettait aux médecins de ville d'effectuer les VIP des apprentis dans certaines circonstances. Cette expérimentation a pris fin en 2021.

À noter

Les postes présentant des risques particuliers sont précisés à l'article R. 4624-23 du Code du travail. Sont notamment concernés les salariés affectés à des postes exposant : à l'amiante ; au plomb sous certaines conditions ; aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; aux

agents biologiques des groupes 3 et 4 ; aux rayonnements ionisants ; au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

La VIP doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'embauche ou bien avant l'affectation au poste lorsque l'apprenti est mineur ou lorsqu'il est affecté à un travail de nuit.

Afin de l'organiser, l'employeur saisit au plus tard à la date d'embauche, le service de prévention et de santé au travail (SPST), lequel dispose alors d'un délai de 8 jours pour organiser la visite dans le délai imparti.

En l'absence de réponse du SPST ou si celui-ci indique qu'il ne sera pas en mesure d'organiser la visite dans les 2 mois car aucun professionnel de santé n'est disponible, la VIP peut être organisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire. Il peut s'agir d'un médecin ayant conclu une convention avec le SPST dont dépend l'employeur.

Quels sont les objectifs de la visite d'information et de prévention ?

La VIP de l'apprenti a les mêmes objectifs que pour tout nouvel embauché, à savoir :

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

À l'issue de la VIP, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur, sur la base du modèle fixé par arrêté du 16 octobre 2017.

Dans quels cas l'apprenti doit-il bénéficier d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail ?

Lorsque l'apprenti est affecté à un poste l'exposant à des risques particuliers (amiante, rayonnements ionisants, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...) ou qu'il a moins de 18 ans et qu'il est affecté à des travaux dangereux dans le cadre de dérogations, il doit bénéficier d'un **examen médical d'aptitude**, réalisé par le médecin du travail, au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche.

À noter

L'apprenti peut être affecté à tous types de postes, à l'exception des travaux dangereux pour sa santé ou sa sécurité qui lui sont interdits. Des dérogations sont toutefois prévues pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans dans certaines conditions (voir dossier web [jeunes travailleurs](#)).

Quelles sont les autres modalités de suivi, notamment en cas d'arrêt de travail de l'apprenti ?

Si le contrat d'apprentissage se déroule sur une longue période, le renouvellement de la visite médicale est organisé selon les préconisations du médecin du travail compte tenu de l'âge de l'apprenti, de son état de santé et de sa situation de travail.

Ensuite, au même titre que tout salarié, l'apprenti doit être reçu par le médecin du travail si son absence nécessite une visite de reprise. C'est le cas notamment à la suite d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours en raison d'une maladie ou d'un accident quelle qu'en soit la cause (accident de travail ou non) et à la suite de tout arrêt, même d'une journée, pour maladie professionnelle.

Qui prend en charge les visites médicales ?

Le temps nécessaire aux examens et aux visites médicales est pris sur les heures de travail sans aucune retenue de salaire et rémunéré comme temps de travail effectif. De la même façon, le temps et les frais de transports sont pris en charge par l'employeur.

Que se passe-t-il en cas d'inaptitude de l'apprenti ?

Dès lors qu'elle est constatée par le médecin du travail, l'inaptitude de l'apprenti peut justifier la rupture du contrat d'apprentissage. Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti présentant une inaptitude de nature médicale. En effet, l'apprentissage contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour finalité de former des travailleurs, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle. Or, l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi et non dans celui de poursuivre l'action de formation engagée.

Références juridiques

- [Articles L. 4624-1 et suivants du Code du travail](#) : surveillance de l'état de santé des travailleurs
- [Article R. 6222-36 à R. 6222-40-1 du code du travail : dispositions relatives à la santé et à la sécurité des apprentis](#)
- [Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste](#)

Guides et fiches pratiques

- [Guide « La promotion de la santé chez les apprentis » – Ministère du Travail/Santé \(mars 2024, MAJ janvier 2025\)](#)

Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr>

- Centre Info – Fiches thématiques santé apprentis (mars 2024)

Lien : <https://centre-inffo.fr>

- RH Matin – Synthèse du guide 2024 (avril 2024)

Lien : <https://rhmatin.com>

- Fiche MFR Saint-Valéry-en-Caux (2024/2025) – VIP/SIR

Lien : <https://mfr.asso.fr>

- Infographies INRS/Pôle Santé Travail (2024–2025)

Lien : <https://inrs.fr>

2. Obligations réglementaires

- INRS – Modalités VIP/SIR

Lien : <https://inrs.fr>

- Ministère du Travail – Fiche suivi santé salariés (MAJ octobre 2025)

Lien : <https://travail-emploi.gouv.fr>

- Infographie jeunes travailleurs (septembre 2025)

Lien : <https://polesantetravail.fr>

3. Évolutions législatives

- Décret n° 2025-355 (18 avril 2025) – Remplacement SIR par attestation (entrée en vigueur octobre 2025)

Impacts pratiques :

- La visite d'information et de prévention renforcée (SIR) est supprimée pour certaines habilitations.
- Elle est remplacée par une attestation d'absence de contre-indication médicale, délivrée par le service de santé au travail.
- Les employeurs doivent intégrer cette attestation dans leurs procédures pour autoriser la conduite d'engins ou l'habilitation électrique.
- Les apprentis concernés par ces tâches devront passer par ce nouveau dispositif.

Lien : <https://legifrance.gouv.fr>

- Décret n° 2023-547 (30 juin 2023) – Mutualisation suivi santé

Lien : <https://legifrance.gouv.fr>

- Code du travail (articles R./L. 6223, R.4624-23) – MAJ mai 2025

Lien : <https://legifrance.gouv.fr>

4. Actualités et ressources complémentaires

- INRS – Attestation absence contre-indication (avril 2025)

MFR SAINT VALÉRY EN CAUX

6, rue nationale • 76 460 St Valéry en Caux • 02 35 97 06 88 • mfr.st-valery-en-caux@mfr.asso.fr •

Lien : <https://inrs.fr>

- Travail & Sécurité n°875 (novembre 2025) – Qualité de vie au travail

Lien : <https://travail-securite.fr>

- Accords INRS–Anact (juin 2024) – Prévention santé apprentis

Lien : <https://anact.fr>

- Webinaire Zoom sur la Santé Mentale des apprentis 23/09/2025

Liens : <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-suivi-sante-apprentis.html>

MAJ 13/11/2025