

Suivi de l'état de santé des apprentis

[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

[Décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018 portant sur l'expérimentation relative à la réalisation de la visite d'information et de prévention des apprentis par un professionnel de santé de la médecine de ville](#)

[Arrêté du 24 avril 2019 fixant le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé des apprentis reçus en visite d'information et de prévention par un médecin exerçant en secteur ambulatoire](#)

L'apprentissage permet aux travailleurs de 16 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)**.

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 soit 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), soit par un médecin de ville dans certaines circonstances.

version novembre 2025

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 santé au travail (SST), lequel dispose alors d'un délai de 8 jours pour organiser la visite dans le délai imparti.

En l'absence de réponse du SST 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 SST dont dépend l'employeur ou le cas échéant, de tout médecin de ville. Dans ce dernier cas, la visite peut avoir lieu avec le médecin traitant de l'apprenti, sous réserve d'obtenir son accord, ou celui de son représentant légal s'il est mineur.

Pour réaliser au mieux la VIP, l'employeur doit adresser avant le jour de la visite au médecin de ville, la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées

Objectifs de la Visite d'Information et de Prévention ?

La VIP de l'apprenti a les mêmes objectifs que pour tout nouvel embauché, qu'elle soit effectuée par le service de santé au travail ou par un médecin de ville, 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.

A 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. Si celle-ci a été réalisée par un médecin de ville, un document de suivi attestant la réalisation de la visite, dont le modèle est établi par arrêté du 24 avril 2019, est remis à l'apprenti. Il en transmet une copie à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au SST concerné, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.

version novembre 2025

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.

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.

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.