



## La visite de mi-carrière

Inclus dans l'offre socle | Art. L4624-2-2 du Code du Travail

PRÉVENTION  
de la  
DÉSINSERTION  
PROFESSION-  
NELLE

### La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

#### Faire bénéficier

**le travailleur, durant l'année civile de ses 45 ans (sous réserve de l'accord de branche), 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 par la visite de mi-carrière ?

Tout travailleur, entre ses **43 et 45 ans**, ou a une échéance déterminée par accord de branche.

### 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.

