

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL LA SURVEILLANCE DE SANTE

• EN BREF

Depuis 1996 la surveillance de santé s'inscrit dans la dynamique de gestion des risques voulue par le législateur. Ainsi, l'analyse des risques contribue à définir qui doit être soumis à cette surveillance de santé ; à l'autre bout de la chaîne, les résultats des examens médicaux conduiront le cas échéant à une adaptation du poste de travail ou à d'autres mesures de prévention.

Dans ce contexte, l'employeur devra notamment lister les travailleurs soumis à une surveillance de santé et veiller à ce que celle-ci soit mise en œuvre, informer les travailleurs, prendre les mesures adéquates en fonction des décisions et propositions du conseiller en prévention-médecin, assurer la vaccination éventuelle des travailleurs exposés à des agents biologiques.

• PLAN

La surveillance de santé des travailleurs : pourquoi ? (art.3)

Les principales obligations de l'employeur

- L'analyse des risques : identifier les postes qui nécessitent une surveillance médicale
- Les listes de postes de travail et les listes nominatives
- Les examens médicaux, vaccinations et tests tuberculiques
 - Généralités
 - Examens médicaux obligatoires
 - Examens/visites sur demande
 - Catégories particulières de travailleurs
 - Vaccinations et tests tuberculiques

Quelques éléments de procédure

- La demande d'examen
- La décision du conseiller en prévention-médecin du travail
- Les conséquences de la décision
- La conservation des documents
- Les vaccinations et tests tuberculiques

• Références légales 

• Outils, formulaires et documents 

Sauf contre-indication, les numéros d'articles entre parenthèses renvoient à l'arrêté royal du 23 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs. L'ensemble des textes et leurs références exactes sont repris en fin de document.

- **LA SURVEILLANCE DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS : POURQUOI ?** (art.3)

La surveillance de santé vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques. L'intervention du conseiller en prévention-médecin du travail portera ainsi notamment sur l'aptitude au travail et l'adaptation éventuelle de l'emploi au travailleur, sur le dépistage et la prévention des maladies professionnelles, sur la protection contre les maladies transmissibles. (voir l'article 3 de l'AR du 28 mai 2003).

En aucun cas la surveillance de santé ne peut viser la sélection des candidats.

- **LES PRINCIPALES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

Dans le cadre de l'analyse des risques, l'employeur doit d'abord **identifier** les postes de travail qui nécessiteront un suivi médical des travailleurs qui les occupent (postes de sécurité, de vigilance, activités à risque défini, activité liée aux denrées alimentaires – voir infra).

Sur cette base, il devra établir et tenir à jour plusieurs **listes** (postes de travail et listes nominatives), qui seront annexées au plan d'action annuel et feront l'objet d'une concertation (conseiller en prévention-médecin du travail et CPPT/DS en particulier).

Il devra ensuite veiller à ce que les travailleurs concernés soient **effectivement soumis** aux examens médicaux et aux vaccinations obligatoires. Dans certains cas, il devra également garantir une surveillance médicale (facultative) aux travailleurs qui en font la demande.

L'employeur doit également **informer** les travailleurs, notamment sur les examens médicaux qu'ils auront à subir, sur les vaccinations et les tests tuberculiques.

L'analyse des risques : identifier les postes qui nécessitent une surveillance médicale (art.2 ; art.4 et s.)

Doivent faire l'objet d'une surveillance médicale les travailleurs occupés à un poste de sécurité ou à un poste de vigilance, ainsi que ceux qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires.

Ces notions sont définies de façon précise dans l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (art. 2).

En bref :

- les postes de sécurité visent des situations où l'utilisation d'un véhicule, d'une machine, d'un équipement de travail, ... est susceptible de mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs - *Exemple : le chauffagiste*
- les postes de vigilance visent des postes de surveillance du fonctionnement d'une installation; c'est ici le défaut de vigilance qui est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité d'autres travailleurs ou de tiers – *Exemple (moins fréquent dans le non-marchand) : poste de surveillance sur écran du fonctionnement de certaines machines*
- l'activité liée aux denrées alimentaires suppose une manipulation ou un contact direct avec des denrées ou substances alimentaires destinées à la consommation et susceptibles d'être souillées ou contaminées. *Exemple : dans une crèche, la personne qui prépare les repas*
- les activités « à risque défini » renvoient à l'analyse des risques que l'employeur est tenu d'effectuer. En pratique, 3 types de risques sont visés :
 - le risque pour la santé (agents chimiques, biologiques ou physiques) - *Exemple : les infirmières d'un service de promotion de la santé à l'école, exposées à des risques biologiques comme l'hépatite*
 - le risque de charge physique ou mentale (contraintes à caractère ergonomiques, travail pénible, ou monotone et répétitif) - *Exemple : une personne travaillant sur écran pendant toute la journée*
 - le risque de charge psycho-sociale - *Exemple : une personne travaillant de nuit, un travailleur soumis de par sa fonction à un stress important*

L'analyse des risques est effectuée par l'employeur en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et est soumise à l'avis préalable du CPPT (ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs eux-mêmes). Ce sont les résultats de cette analyse de risques qui détermineront si la surveillance de santé est obligatoire et pour quels travailleurs.

L'analyse des risques comporte une part d'appréciation et donc de subjectivité : même dans des situations comparables, les résultats de cette évaluation peuvent être différents selon l'employeur et selon le médecin du travail auquel on aura fait appel.

En cas de litiges sur l'utilité ou non de la surveillance médicale, c'est le médecin-inspecteur du travail de l'Inspection médicale du travail qui tranche.

! Même lorsque la surveillance de santé n'est pas obligatoire, les travailleurs qui le souhaitent peuvent faire l'objet d'une surveillance de santé à intervalles réguliers. Le

conseiller en prévention-médecin du travail fixe alors la période pour laquelle cette surveillance sera exercée.

Les listes de postes de travail et les listes nominatives (art.6 et s.)

Sur base des résultats de l'analyse des risques, l'employeur est tenu d'établir, de tenir à jour et de conserver pendant 5 ans les listes suivantes :

- 1° une liste des postes de sécurité, des postes de vigilance, des activités à risque défini et des activités liées aux denrées alimentaires;
- 2° une liste nominative des travailleurs soumis obligatoirement à la surveillance de santé;
- 3° une liste nominative des travailleurs soumis aux vaccinations obligatoires ou aux tests tuberculiques;
- 4° une liste nominative des travailleurs qui souhaitent faire l'objet d'une surveillance de santé.

Ces listes font l'objet d'une consultation et/ou d'une information à destination du CPPT (ou de la DS ou des travailleurs eux-mêmes) et du conseiller en prévention-médecin du travail.



En pratique, le service externe peut vous aider à établir ces listes. Vous trouverez en annexe des modèles et les détails de la procédure d'élaboration et de consultation.

Les examens médicaux, vaccinations et tests tuberculiques

- Généralités

Les examens médicaux, vaccinations et tests tuberculiques sont normalement réalisés **par le conseiller en prévention-médecin du travail qui a participé à l'analyse des risques**, ce qui lui permettra de faire le lien entre ses observations et les postes de travail occupés/activités exercées. Pour les vaccinations et tests tuberculiques, le travailleur peut aussi choisir un autre médecin.

Ces examens ou prestations ont en principe lieu **pendant les horaires de travail** et sont considérées comme temps de travail. L'employeur prend à sa charge les frais de déplacement du travailleur, qui ne peut encourir aucune dépense du fait de ces examens ou prestations.

L'employeur doit **informer au préalable les travailleurs** concernés par la surveillance de santé de l'objet et de la nature des examens médicaux, vaccinations et tests tuberculiques, et de la procédure à suivre pour s'y soumettre.

Certains examens sont **obligatoires**, d'autres se feront à la demande du travailleur.

En voici les principaux éléments, suivis d'un tableau présentant de manière plus visuelle les différents examens requis.

- Examens médicaux obligatoires

L'employeur doit soumettre aux examens médicaux obligatoires tous les travailleurs occupés à un poste de sécurité ou à un poste de vigilance, ainsi que ceux qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires.

Ces examens sont obligatoires :

- l'employeur doit soumettre les travailleurs concernés à ces examens ;
- le travailleur ne peut s'y soustraire ;
- l'employeur ne peut mettre/maintenir au travail un travailleur qui refuserait lesdits examens (le cas échéant, ce refus pourrait donc aboutir à la rupture du contrat de travail pour force majeure)

Les examens obligatoires les plus fréquents sont l'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé périodique et l'examen de reprise du travail. Le cas échéant, il faudra y ajouter la surveillance de santé prolongée, l'examen en cas de malaise ou de signes d'affection, et/ou l'extension de la surveillance de santé.

- Examens/visites sur demande

Nous visons ici les examens/visites auxquels tout travailleur, concerné ou non par la surveillance de santé obligatoire, a le droit d'être soumis à sa demande. Il s'agit plus particulièrement de la consultation spontanée, de la visite de pré-reprise du travail, et de l'évaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration (*on vise ici le reclassement éventuel du travailleur, dans une autre fonction par exemple, ou moyennant certains aménagements*).

- Catégories particulières de travailleurs

Certaines catégories de travailleurs sont soumis à une surveillance de santé spécifique et font l'objet d'arrêtés royaux distincts. Il s'agit plus particulièrement

- des travailleurs handicapés ;
- des jeunes au travail (sont visés les mineurs de 15 à 18 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, les contrats d'étudiants ou d'apprentissage, les élèves ou étudiants qui exécutent une forme de travail dans l'établissement d'enseignement);
- des travailleuses enceintes ou allaitantes ;
- des stagiaires, élèves et étudiants ;
- des travailleurs intérimaires ;
- des travailleurs ALE.

Le tableau ci-après présente une synthèse des examens requis (hors catégories particulières), avec renvoi aux articles concernés de l'arrêté royal du 28/05/2003. Les examens médicaux en lien avec l'incapacité de travail (examen de reprise du travail, visite de pré-reprise, travailleur en incapacité définitive) font par ailleurs l'objet d'une note spécifique, de même que les questions liées aux stagiaires et à la maternité.

QUELLES SITUATIONS	QUELS EXAMENS/VISITES	QUEL DÉLAI	RÉFÉRENCES LÉGALES
TRAVAILLEURS SOUMIS (postes de sécurité, postes de vigilance, activité à risque défini, activité liée aux denrées alimentaires)			
Avant l'affectation au poste ou à l'activité en question (embauche OU changement de fonction/d'activité)	EVALUATION DE SANTÉ PRÉALABLE (OBLIGATOIRE)	Décision du médecin du travail à notifier en principe avant l'affectation effective	Art.26 et s.
Une fois par an en général	EVALUATION DE SANTÉ PÉRIODIQUE (OBLIGATOIRE)		Art.30 et s.
Après une absence de 4 semaines au moins pour maladie, affection, accident ou après un accouchement	EXAMEN DE REPRISE DU TRAVAIL (OBLIGATOIRE)	Au + tôt lors de la reprise du travail et au + tard dans les 8 jours	Art.35-36
EXTENSION ÉVENTUELLE (travailleurs occupés dans l'environnement immédiat d'un travailleur soumis)			
Initiative du conseiller en prévention - médecin du travail, de l'employeur ou des représentants des travailleurs	Contenu des examens fixé par le conseiller en prévention – médecin du travail	Périodicité fixée par le conseiller en prévention – médecin du travail	Art.42-43
SURVEILLANCE DE SANTÉ PROLONGÉE (travailleurs qui <i>ont été</i> exposés à des agents chimiques, biologiques ou physiques – p.ex. amiante, radiations ionisantes, bruit intensif, ...)			
Après que l'exposition ait cessé			Art.38
TOUS			
Plainte du travailleur liées à sa santé et qu'il attribue à un manque de mesures de prévention	CONSULTATION SPONTANÉE (SUR DEMANDE)	Dans les meilleurs délais	Art.37- art.5§2
Incapacité de travail de 4 semaines ou plus et demande écrite du travailleur (et accord pour la consultation du dossier médical et concertation avec le médecin traitant)	VISITE DE PRÉ-REPRISE DU TRAVAIL (SUR DEMANDE)	Dans les 8 jours de la réception de la demande (et avant la reprise du travail)	Art.36bis
Travailleur déclaré par son médecin traitant en incapacité de travail définitive pour le travail convenu	EVALUATION DE SANTÉ D'UN TRAVAILLEUR EN INCAPACITÉ DÉFINITIVE (SUR DEMANDE)		Art.39 et s.

- Vaccinations et tests tuberculiques (art. 74 et s.)

Lorsqu'il ressort de l'analyse des risques que des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des agents biologiques :

- si une vaccination est obligatoire, l'employeur soumet à la vaccination les travailleurs qui ne sont pas encore immunisés ;
- si un vaccin efficace est disponible, l'employeur doit donner la possibilité à ces travailleurs de se faire vacciner s'ils ne sont pas encore immunisés.



Les vaccinations obligatoires sont déterminées par l'arrêté royal du 4/08/1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (section X et annexe VI). Peuvent ainsi être obligatoires, en fonction des activités exercées : le vaccin antitétanique, le vaccin antituberculeux et le test tuberculique, et le vaccin antihépatite B.

Exemples :

- *Le vaccin antihépatite B est obligatoire dans les services d'aide sociale et d'intervention urgente, et ce pour tous les travailleurs - à l'exception du personnel administratif qui n'entre jamais en contact avec les substances susceptibles de contenir le virus.*
- *Il en va de même dans les services où sont effectués des examens médicaux et ceux où sont fournis des soins médicaux. L'annexe à l'arrêté précise que sont plus particulièrement visés les travailleurs occupés dans les services de dialyse rénale, les sections d'anesthésie, les salles d'opération, les sections de stérilisation, les services de soins intensifs, les services de soins de la médecine interne (surtout d'hépatologie) et les services d'urgence.*

Pour ces services, le vaccin antihépatite B est ainsi obligatoire ; selon les résultats de l'analyse des risques, le test tuberculique et le vaccin correspondant pourraient également être considérés comme obligatoires.

Le même arrêté inclut (annexe I) une liste des agents biologiques susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme et des vaccins efficaces disponibles.

L'employeur doit fournir aux travailleurs (et le cas échéant aux candidats lors de la procédure de recrutement) une information relative aux vaccinations et tests tuberculiques : vaccinations obligatoires ou disponibilité d'un vaccin efficace, avantages et inconvénients de la vaccination ou de l'absence de vaccination.

Le travailleur ne peut se soustraire aux vaccinations obligatoires ; si l'employeur ne dispose pas pour le travailleur concerné d'une fiche de vaccination ou de test tuberculique valable (à demander au conseiller en prévention-médecin du travail), il ne peut le mettre ou le maintenir au travail. (art.13)

Il va de soi que la vaccination ne peut se substituer à la mise en place de mesures de prévention collectives et individuelles.

• QUELQUES ÉLÉMENTS DE PROCÉDURE

La demande d'examen (art. 11)



C'est en principe l'employeur qui prend l'initiative de la demande d'examen de prévention, sauf pour l'évaluation de santé périodique. A cet effet l'employeur remet au travailleur un « *formulaire de demande de surveillance de santé des travailleurs* », dûment complété, et contacte le SEPPT auquel il est affilié pour fixer un rendez-vous, qu'il communique au travailleur.

La décision du conseiller en prévention-médecin du travail (art.27, 34, 36, 36bis §4 et 5, 37, 41, 48 et s.)



Le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa décision à l'employeur et au travailleur au moyen d'un « *formulaire d'évaluation de santé* ». Selon le type d'examen le conseiller en prévention pourra par exemple (éventuellement après avoir mené les examens complémentaires appropriés) :

- décider que la personne est apte ou non pour le poste ou l'activité exercée, éventuellement avec certains aménagements ;
- proposer une mutation temporaire ou définitive ;
- conclure que la personne doit être écartée ;
- décider qu'elle doit être mise en congé de maladie (pour une durée limitée – par ex. 1 jour) et renvoyée à son médecin traitant;
- proposer d'autres mesures de prévention et de protection au travail comme l'aménagement du poste de travail, une formation, etc.

Les possibilités de nouvelle affectation et mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable (employeur, conseiller en prévention, représentants des travailleurs).

Les conséquences de la décision (art. 71 et s.)

Dans certains cas la décision du conseiller en prévention-médecin du travail pourra conduire à une interdiction pure et simple d'occuper la personne ; dans d'autres cas à une obligation d'affecter le travailleur à un autre travail ou d'aménager son poste de travail, sauf si cela est impossible ou ne peut raisonnablement être exigé. La découverte d'une anomalie peut bien entendu aussi conduire à revoir les mesures de prévention à l'égard de tout ou partie des travailleurs.

Une procédure de concertation ou de recours est ouverte au travailleur par rapport à certaines décisions (par exemple celle qui le déclare inapte au travail).

La conservation des documents (art. 54)

L'employeur doit classer les formulaires d'évaluation de santé par travailleur. Il conserve au moins les formulaires des 3 dernières années et tous ceux qui comportent des recommandations.

Pour chaque travailleur, un dossier de santé doit par ailleurs être conservé par le SEPPT.

Les vaccinations et test tuberculiques (art.44 à 55 de l'AR du 28/05/2003)



Pour les vaccinations (ou les tests tuberculiques), l'employeur remet au travailleur une « *demande de vaccination ou de test tuberculique* », accompagnée des instructions nécessaires pour le médecin vaccinateur (art. 49 de l'AR du 28/05/2003).

Si la vaccination ou le test est effectué par un médecin autre que le médecin du travail, l'employeur remet aussi au travailleur un « *certificat de vaccination et de test tuberculique* », que le médecin vaccinateur transmettra, complété, au médecin du travail.

Une fois la vaccination effectuée, le médecin du travail fait parvenir à l'employeur une « *fiche de vaccination ou de test tuberculique* », attestant que le travailleur s'est soumis aux obligations en matière de vaccination.

• RÉFÉRENCES LÉGALES



	M.B.	Dernière modification
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (en particulier l'art.4)	18/09/1996	Loi du 3/06/2007 (M.B., 23/07/2007)
Arrêté royal du 4 août 1996 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (spécialement la section X)	1/10/1996	AR du 28/05/2003 (M.B., 16/06/2003)
Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs	16/06/2003	AR du 27/01/2008 (M.B., 03/03/2008)

• OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS



Brochure de référence : La surveillance de santé des travailleurs (brochure du SPF Emploi – série juridique)

Documents et formulaires utiles :

- *listes de postes de travail et listes nominatives (exemples et procédures) – en annexe*
- *formulaire de demande de surveillance de santé (*)*
- *formulaire d'évaluation de santé (*)*
- *liste des agents biologiques susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme et vaccins disponibles (annexe I de l'AR du 4 août 1996)*
- *liste des vaccins obligatoires en fonction du type d'activités exercées (annexe VI de l'AR du 4 août 1996)*
- *demande de vaccination ou de test tuberculinique et instructions pour le médecin vaccinateur (*)*
- *certificat de vaccination et de test tuberculinique (lorsque le travailleur fait appel à un médecin de son choix, autre que le médecin du travail) (*)*
- *fiche de vaccination ou de test tuberculinique (*)*

(*) à télécharger sur le site du SPF Emploi, www.emploi.belgique.be (rubrique bien-être au travail)

LISTES DES POSTES DE TRAVAIL ET LISTES NOMINATIVES (EXEMPLES ET PROCÉDURE)

Vous trouverez ci-après un exemple et des indications pour compléter :

- la liste des postes de sécurité, des postes de vigilance, des activités à risque défini et des activités liées aux denrées alimentaires;
- la liste nominative des travailleurs soumis obligatoirement à la surveillance de santé;
- la liste nominative des travailleurs soumis aux vaccinations obligatoires ou aux tests tuberculiniques;
- la liste nominative des travailleurs qui souhaitent faire l'objet d'une surveillance de santé.

Ces listes font l'objet d'une consultation et/ou d'une information à destination du CPPT (ou de la DS ou des travailleurs eux-mêmes) et du conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans les grandes lignes, retenons à cet égard que :

- L'employeur établit les listes ;
- Il soumet la liste des postes de travail et activités (liste n°1) au conseiller en prévention-médecin du travail, et reçoit son avis écrit ;
- Il joint l'ensemble des listes (éventuellement adaptées suite à l'avis reçu) au plan d'action annuel et consulte le CPPT sur le tout ;
- Si nécessaire, il adapte les listes ;
- Il les communique au moins une fois par an au conseiller en prévention-médecin du travail ;
- Il conserve les listes sur support écrit ou électronique, pendant 5 ans. Le CPPT doit pouvoir les consulter sur place, et les inspecteurs de la Direction générale Bien-être du SPF Emploi peuvent en demander copie ou extraits ;
- Il ne peut modifier les listes nominatives sans l'accord du conseiller en prévention-médecin du travail et du CPPT (ou de la DS ou des travailleurs eux-mêmes)

Liste de postes de sécurité et de vigilance et des activités à risque défini ou liées aux denrées alimentaires (1)

Pour chaque activité à risque défini, l'employeur y indique la nature des agents physique, chimique ou biologique, ou le type de charge physique ou mentale de travail, ou le type de charge psychosociale au travail.

Cette liste doit être soumise préalablement au conseiller en prévention-médecin du travail, qui rend à ce propos un avis écrit.

Date : (à conserver pendant 5 ans)

Poste de travail ou activité	Catégorie (poste de sécurité, de vigilance, activité à risque défini, activité liée aux denrées alimentaires)	Agents physiques, biologiques ou chimiques	Charge physique ou mentale	Charge psychosociale
<i>Ex. Secrétaire</i>	<i>Activité à risque défini</i>	/	<i>Travail sur écran</i>	/
<i>Ex. Infirmier-chef de service</i>	<i>Activité à risque défini</i>	<i>Agents biologiques :</i>	/	<i>Stress</i>

Liste nominative des travailleurs soumis à la surveillance de santé (2)

Cette liste reprend en regard de chaque nom le type de poste de sécurité ou de poste de vigilance occupé effectivement ou le type d'activité à risque défini ou d'activité liée aux denrées alimentaires exercée effectivement

Cette liste doit indiquer, outre les nom, prénom, sexe et date de naissance, la date de la dernière évaluation de santé obligatoire.

Date : (à conserver pendant 5 ans)

Nom et prénom	Sexe	Date de naissance	Dernière évaluation de santé obligatoire		Poste de travail occupé ou activité exercée effectivement
<i>Ex. Madeleine Dupont</i>	<i>F</i>	<i>05/12/1959</i>	<i>Examen périodique</i>	<i>5/02/2008</i>	<i>secrétariat</i>

Liste nominative des travailleurs soumis aux vaccinations obligatoires (3)

Cette liste doit indiquer, outre les nom, prénom, sexe et date de naissance, la date de la dernière évaluation de santé obligatoire.

Date : (à conserver pendant 5 ans)

Nom et prénom	Sexe	Date de naissance	Dernière évaluation de santé obligatoire	
<i>Ex. Jérôme Martin</i>	<i>M</i>	<i>02/04/1975</i>	<i>Examen d'embauche</i>	<i>6/09/2007</i>

Liste nominative des travailleurs qui ont demandé à être soumis à une surveillance de santé (4)

Cette liste ne doit pas contenir d'autre mention que l'identification des travailleurs concernés. Il peut être utile d'y ajouter pour mémoire la date de la demande et la période de surveillance fixée par le conseiller en prévention – médecin du travail.

Date : (à conserver pendant 5 ans)

Nom et prénom	Date de la demande	Période de suivi
<i>Ex. Cécile Dubois</i>	<i>10/01/2006</i>	<i>Suivi annuel 2006-2008</i>