

AVEZ-VOUS PENSEZ A LA VISITE MEDICALE (VIP) ?

La visite d'information et de prévention, autrement appelée VIP, a remplacé la visite médicale d'embauche/périodique.

Le principe : Le salarié bénéficie de l'écoute, des conseils et de l'information d'un professionnel de santé qu'il rencontre lors de sa visite. L'objectif est de prévenir des risques éventuels auxquels il est exposé, d'accompagner le salarié vulnérable et de déceler d'éventuelles pathologies.

1- Qui ?

La **visite d'information et de prévention (VIP)** s'applique à tout salarié ayant un contrat de travail :

- ✓ Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)
- ✓ Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- ✓ Contrat d'apprentissage / professionnalisation

Sont exclus :

- ✓ Les mandataires sociaux
- ✓ Les stagiaires

2- Quoi ?

a) **La visite d'information et de prévention cas général :**

La visite d'information et de prévention est réalisée dans **un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche** du salarié et **avant la prise de poste** si ce dernier est travailleur de nuit ou mineur. La VIP peut être effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail.

Elle est renouvelée dans un **délai maximum de 5 ans**, sauf si le salarié est reconnu travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit. Dans ce cas le **délai maximum est de 3 ans**.

Les apprentis doivent également réaliser leur visite d'information et de prévention dans un délai qui **n'excède pas les 2 mois à partir de la date d'embauche**. Lorsque l'apprenti est mineur, ou lorsqu'il travaille de nuit, cette visite doit avoir lieu **avant son embauche**.

b) **Le suivi individuel renforcé (SIR) :**

Les salariés exposés à certains risques particuliers pour leur santé et leur sécurité bénéficient quant à eux d'un **suivi médical renforcé (SIR)**, il concerne :

Les salariés exposés à un risque particulier :

- ✓ Amiante
- ✓ Plomb selon des valeurs d'expositions professionnelles
- ✓ Agents cancérigènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la fonction de reproduction (agents CMR)
- ✓ Rayonnements ionisants
- ✓ Agent biologiques groupes 3 et 4
- ✓ Milieu hyperbare
- ✓ Chute de hauteur lors d'opérations de montage et démontage d'échafaudages

Les salariés affectés à un poste particulier :

- ✓ Salariés ayant une autorisation de conduite d'équipements présentant des risques, délivrée par l'employeur (ex : engin de levage)
- ✓ Jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits pouvant nécessiter des dérogations
- ✓ Salariés habilités par l'employeur à effectuer des opérations sur les installations électriques

Le SIR comporte un examen médical d'aptitude **préalable à l'embauche**, qui remplace la visite d'information et de prévention (VIP). Cet examen médical d'aptitude a lieu selon une périodicité déterminée par le médecin du travail. Il a lieu au moins tous les **4 ans**. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé **au plus tard 2 ans** après la visite avec le médecin du travail.

À savoir : Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié du dispositif de suivi individuel renforcé pendant leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin de travail avant leur départ à la retraite.

c) La visite de pré reprise et de repris du travail :

Une visite de pré-reprise et de reprise est obligatoire si le salarié était en arrêt de travail pour l'un des motifs suivants :

- ✓ Maladie ou accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours
- ✓ Maladie professionnelle (quelle que soit sa durée)
- ✓ Congé de maternité

La visite médicale de reprise doit avoir lieu **dans les 8 jours calendaires** à compter de la reprise du travail du salarié.

La visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale pour un arrêt de travail de plus de 3 mois.

3- Conséquences des visites sur le temps de travail :

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- ✓ Soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée,
- ✓ Soit rémunéré comme du temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais rendus nécessaires pour ces visites et examens sont pris en charge par l'employeur.

4- Sanctions en cas de non-respect :


En cas de non-respect des procédures l'employeur risque des **sanctions pénales**.

Il s'expose à une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, c'est-à-dire **1 500 euros** (article R 4745-1 du Code du travail). Cela peut aller jusqu'à une **peine de prison** en cas de récidive (article L. 4745-1 du même code).

Il peut être également sanctionné pour le préjudice subi et devoir verser **des dommages et intérêts**.

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !

Schéma récapitulatif :

 VISITE MEDICALE		
	CAS GENERALE	CAS PARTICULIER
QUOI ?	Visite d'Information et de Prévention (VIP)	Suivi Individuel Renforcé (SIR)
QUI ?	Tous les salariés (hors stagiaire et mandataire)	Les salariés exposés à certains risques particuliers pour leur santé et leurs sécurité (Amiante, Plomb, Agnets biologique 3 et 4, installations électriques, conduite d'équipement à risques...)
	Mineurs et travailleurs de nuit	
	Apprentis	
QUAND ?	3 mois Après embauche max ↓ Avant la prise de poste	2 mois Après embauche max ↓ Avant la prise de poste → Examen d'aptitude
SUIVI ?	Renouvellement tous les 5 ans. <i>Cas particulier : tous les 3 ans pour les travailleurs handicapé/titulaire d'une pension d'invalidité/travailleur de nuit</i>	Visite intermédiaire 2 ans après + Examen médical d'aptitude tous les 4 ans

SANCTION POUR NON RESPECT DE LA PROCEDURE

L'employeur risque des sanctions pénales :

Il s'expose à **une l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, c'est-à-dire 1 500 euros** (article R 4745-1 du Code du travail).

Cela peut aller jusqu'à une peine de prison en cas de récidive (article L. 4745-1 du même code).

Il peut être également sanctionné pour le préjudice subi et devoir verser des dommages et intérêts.

! À tous moment une visite médicale possible à la demande du salarié/ employeur / médecin du travail

Et si vous avez encore des questions, nous sommes toujours là !