

La visite d'information et de prévention

Description

Depuis 2017, la visite d'information et de prévention (Vip) remplace la visite médicale d'embauche. Cette visite est obligatoire pour l'[embauche d'un salarié](#). La Vip doit être réalisée dans un délai de 3 mois suivant l'embauche. A l'issue d'un délai de 5 ans, cet examen médical doit être renouvelé. On fait le point avec vous.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Qu'est-ce que la visite d'information et de prévention (Vip) ?

La visite d'information et de prévention (Vip) est un **examen médical réalisé par un professionnel de santé du travail** lors de l'embauche d'un salarié dans une entreprise.

La Vip a pour objectif d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les éventuels risques concernant son poste de travail et de le sensibiliser sur les précautions à prendre.

Par ailleurs, l'employeur doit organiser la visite médicale dans un **délai de 3 mois suivant l'embauche** du salarié.

Attention : Les stagiaires ne sont pas concernés par la Vip. En effet, ils ne sont pas liés par un contrat de travail et ne sont donc pas salariés. Ils relèvent de la [loi sur l'encadrement des stages](#).

La Vip est-elle obligatoire ?

La visite d'information et de prévention est en principe obligatoire lors de l'embauche d'un salarié. Dans certains cas, le salarié est dispensé de réaliser cette visite médicale.

Visite obligatoire

Lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit normalement organiser une visite médicale avec un **professionnel de la santé au travail** (infirmier, interne en

médecine du travail, etc.).

Tous les salariés qu'ils soient en [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#) ou à durée déterminée (CDD) ainsi que les apprentis en contrat d'apprentissage sont concernés par la Vip.

Bon à savoir : La visite est organisée dans un service de prévention et de santé au travail pour certains salariés en situation de handicap, bénéficiant d'une pension d'invalidité ou les travailleurs de nuit.

Cas de dispense

L'employeur peut être dispensé d'organiser une visite de prévention et d'information dans certaines situations. C'est le cas notamment lorsque les **4 conditions suivantes** sont réunies :

1. Une visite a été organisée dans les 5 ans précédant son embauche (ou dans les 3 ans pour les salariés concernés par ce délai) ;
2. Le poste occupé est identique et présente des risques d'exposition équivalents ;
3. Le professionnel de santé au travail possède la dernière attestation de suivi ou le dernier avis d'aptitude du salarié ;
4. Aucun professionnel n'a mis en place des mesures particulières relatives au poste de travail (aménagement, adaptation ou transformation) ou délivré un avis d'inaptitude au cours des 5 (ou 3) dernières années.

Zoom : Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#). Selon le type de contrat qu'il vous faut, il vous suffit de remplir le modèle correspondant en ligne. Vous n'avez plus qu'à imprimer le document complété !

Quand faut-il réaliser la visite ?

La Vip doit généralement avoir lieu dans un **délai de 3 mois** suivant l'embauche du salarié. Ce délai est **réduit à 2 mois** pour l'embauche d'un apprenti en [contrat d'apprentissage](#).

Dans certaines situations, la visite doit avoir lieu avant même l'entrée en fonction des salariés ; c'est le cas pour les salariés suivants :

- Travailleurs de nuit ;
- Mineurs ;

- Exposés aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques.

Par ailleurs, la Vip est valable pendant **5 ans**. Une nouvelle visite doit donc être organisée à l'expiration de ce délai.

Attention : La durée de validité de la Vip est de 3 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité ou travailleurs de nuit.

Comment se déroule l'entretien avec le professionnel de santé ?

La visite médicale doit être organisée par l'employeur pour chaque embauche y compris pour l'[embauche d'un salarié étranger](#).

Lors de l'entretien, le professionnel de santé doit **respecter les étapes suivantes** :

1. Interrogation du salarié sur son état de santé ;
2. Information sur les risques éventuels encourus ;
3. Sensibilisation sur tous les moyens de prévention à mettre en place ;
4. Information du salarié sur son droit de bénéficier d'une visite à sa demande et à tout moment.

A l'issue de l'entretien, un dossier médical de santé est ouvert par le professionnel de santé. Par ailleurs, une **attestation de suivi** est remise au salarié et à l'employeur. En cas d'inaptitude, le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude.

À noter : Aucune information de santé n'est transmise à l'employeur.

Quelles sont les étapes obligatoires de la VIP ?



1

Interrogation du salarié sur son état de santé



2

Information sur les risques éventuels encourus



3

Sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en place



4

Information du salarié de son droit de bénéficier d'une visite à sa demande et à tout moment

LegalPlace.

Dans quels cas un suivi individuel est-il nécessaire ?

Pour certains salariés exposés à des risques spécifiques, un suivi individuel est prévu par la médecine du travail.

Les salariés exposés à des risques spécifiques

Certains salariés sont **plus particulièrement exposés à des risques** que d'autres du fait de leur activité professionnelle. Il s'agit notamment des salariés exposés aux risques professionnels suivants :

- L'amiante ;
- Le plomb (selon des valeurs d'expositions professionnelles) ;
- Les agents cancérigènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la reproduction ;
- Les rayonnements ionisants (rayons X et gamma par exemple) ;
- Les agents biologiques des groupes 3 et 4 (certains virus et bactéries dont la liste est fixée par arrêté) ;
- La chute de hauteur lors d'opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Ces salariés doivent donc bénéficier d'un **suivi individuel renforcé** qui se traduit par :

1. Un examen médical préalable à l'embauche (examen d'aptitude) ;
2. Une visite intermédiaire 2 ans après l'examen préalable à l'embauche ;
3. Un examen médical tous les 4 ans.

En outre, ce suivi individuel permet au médecin du travail de s'assurer que le poste et les fonctions sont adaptés à l'état de santé du salarié.

À noter : L'employeur peut envisager un [licenciement pour inaptitude physique](#) s'il est impossible d'adapter le poste de travail du salarié ou de le reclasser.

Les autres situations

Il existe d'autres salariés vulnérables qui nécessitent un suivi médical adapté selon leur situation personnelle.

Il s'agit notamment des salariés suivants :

- Travailleurs en situation de handicap ;
- Titulaires d'une pension d'[invalidité](#) ;
- Travailleurs de nuit ;
- Femmes enceintes.

Par ailleurs, les salariés se trouvant dans l'une de ces situations peuvent demander, à tout moment, un entretien avec le médecin du travail.

Que se passe-t-il à l'issue de la visite ?

A la fin de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé remet au salarié une **attestation de suivi**.

Par ailleurs, lorsque le professionnel de la santé estime que l'état de santé du salarié nécessite un examen plus approfondi, il peut l'**orienter vers le médecin du travail**.

Dans ce cas, une seconde visite est organisée avec le médecin du travail. L'objectif de cette visite est de **trouver une solution plus adaptée** selon la situation du salarié comme proposer un poste plus adapté.

L'employeur doit prendre en considération l'avis du médecin du travail et trouver un

poste plus adapté au salarié. En cas de refus, il doit justifier sa décision auprès du médecin du travail et du salarié. De plus, l'employeur **engage sa responsabilité** pour manquement à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des salariés.

Quelles sanctions en cas de défaut de visite d'information et de prévention ?

Le défaut de visite d'information et de prévention au moment de l'embauche d'un salarié lui cause nécessairement un préjudice. Dans une telle situation, ce dernier peut donc **prétendre à des dommages-intérêts** en réparation de ce préjudice.

À noter : Si la visite n'a pas eu lieu en raison d'une défaillance du service de santé au travail, alors l'employeur peut se retourner contre lui et obtenir réparation.

L'absence de Vip correspond effectivement à un manquement à la réglementation relative aux visites médicales.

Par ailleurs, elle **constitue une faute inexcusable** de l'employeur de nature à justifier une rupture du [contrat de travail](#) par le salarié.

Pour finir, le Code du travail prévoit que le fait de méconnaître les dispositions relatives à la santé au travail est puni d'une amende de 5ème classe. Les contraventions de 5ème classe s'élèvent à **1 500 € maximum ou 3 000 € en cas de récidive** si le règlement le prévoit.

Ces sanctions valent aussi bien lorsqu'il s'agit d'une omission volontaire de l'employeur que quand le défaut de visite relève d'un oubli.

FAQ

La visite d'information et de prévention est-elle réalisée sur le temps de travail ?

Oui, le salarié doit se rendre à cet entretien sur son temps de travail. L'employeur doit donc lui prendre un rendez-vous en adéquation. Si cela n'est pas possible, la visite sera tout de même considérée comme du temps de travail effectif.

Le salarié est-il payé lorsqu'il se rend à cette visite ?

La rémunération du salarié est maintenue pour le temps qu'il passe à la visite d'information et de prévention. Par ailleurs, l'employeur prend également en charge les frais de transport nécessaires pour s'y rendre.

Le travailleur saisonnier doit-il effectuer une visite d'information et de prévention ?

Oui, dans la mesure où le travailleur saisonnier est un salarié, il est soumis à un suivi individuel de son état de santé. Les visites de prévention peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.