

## À NOTER

Tout salarié, peut, à son initiative et à tout moment, solliciter une visite avec le médecin du travail. Cette demande ne peut motiver aucune sanction (art. R 4624-34 du code du travail).

## LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (VIP)

Remplaçant la visite d'embauche, la VIP n'est pas destinée à vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail pressenti. Ce n'est pas un examen médical.

### La visite d'information et de prévention (art. L 4624-1 du code du travail)

<b>QUAND ?</b>	À la <b>prise effective du poste</b> et dans un <b>déla</b> i maximum de <b>3 mois</b> .
<b>QUI ?</b>	Le <b>médecin du travail</b> . Un <b>infirmier</b> . Un <b>interne en médecine du travail</b> . Un <b>médecin collaborateur</b> .
<b>QUELLE FRÉQUENCE ?</b>	<b>Tous les 5 ans maximum</b> . Le médecin du travail fixe la fréquence des visites en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du salarié ainsi que des risques auxquels il est exposé.
<b>OBJET ?</b>	<b>Interroger</b> le salarié sur son <b>état de santé</b> . <b>L'informer</b> sur les <b>risques éventuels</b> auxquels l'expose son poste de travail. <b>Le sensibiliser</b> sur les <b>moyens de prévention</b> à mettre en œuvre. <b>Identifier</b> si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une <b>orientation</b> vers le médecin du travail. <b>L'informer</b> sur les <b>modalités</b> de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une <b>visite à sa demande</b> avec le médecin du travail.

### OBSERVATIONS

Pour FO, plusieurs points sont à déplorer :

- la suppression de la visite médicale d'embauche biennale au profit d'une simple VIP ;
- l'allongement de la périodicité des examens médicaux ne facilite ni la détection de risques professionnels émergents, ni l'instauration d'une relation de confiance entre le salarié et le médecin pourtant essentielle pour évoquer et appréhender une souffrance au travail ;
- le délai de 3 mois prive certains salariés du bénéfice de la VIP avant la fin de leur période d'essai.



**À NOTER**

Les modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions de mesures d'aménagement de poste sont consultables dans les annexes de l'arrêté du 16 octobre 2017.

C'est lors de cette visite que le dossier médical en santé au travail sera constitué (art. R 4624-12 du code du travail).

À l'issue de la VIP, le professionnel délivre une **attestation de suivi** au salarié et à l'employeur (art. R 4624-14 du code du travail).

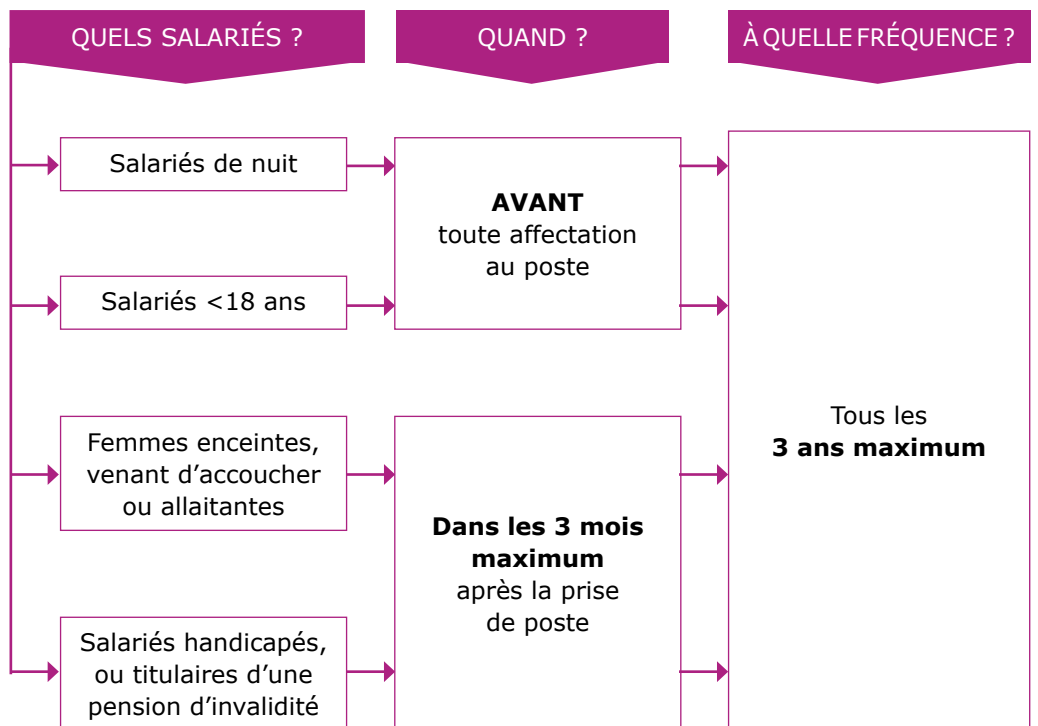
Le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes (art. R 4624-13 du code du travail).

**Adaptation du suivi médical à certaines catégories de salariés**

Tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficie d'un suivi médical « adapté » selon une périodicité maximale de 3 ans (art. R. 4624-17 et suiv. du code du travail).

**À NOTER**

Avant la loi Travail, les salariés de nuit étaient vus par le médecin du travail avant leur embauche, puis tous les 6 mois. Désormais, ils bénéficient d'une VIP effectuée par un professionnel de santé et d'une périodicité de... 3 ans.



Lors de la VIP, les salariés handicapés et ceux titulaires d'une pension d'invalidité sont **orientés sans délai vers le médecin du travail**, qui peut préconiser des adaptations des postes de travail. (art. R 4624-20 du code du travail).

De même pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes (art. R 4624-19 du code du travail).

**OBSERVATIONS**

Il apparaît normal que des salariés fragilisés puissent bénéficier d'un suivi médical adapté. Toutefois, il ne s'agit pas d'une avancée puisque l'ensemble des salariés bénéficiaient de ce suivi adapté avant la loi Travail et non seulement certaines catégories.



### À NOTER

Seuls les salariés affectés à des postes à risques (pour leurs santé/sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans un environnement proche) bénéficient d'une visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai, réalisée par le médecin du travail.

L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste auquel il est affecté.

## LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ – LES POSTES À RISQUES

### ■ Définition des postes à risques

Le salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou celles de ses collègues, ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi renforcé de son état de santé (art. L 4624-2 et art. R 4624-22 du code du travail).

Les postes présentant des risques particuliers comprennent notamment ceux qui exposent les salariés (art. R 4624-23 du code du travail) :

- à l'**amiante**
- au **plomb** dans les conditions prévues à l'article R 4412-160
- aux **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction** mentionnés à l'article R 4412-60
- aux **agents biologiques des groupes 3 et 4** mentionnés à l'article R 4421-3
- aux **rayonnements ionisants**
- au **risque hyperbare**
- aux **chutes de hauteur** lors des opérations de montage ou démontage d'échafaudages.

L'employeur pourra compléter la liste des postes à risques après avis du ou des médecins intervenant dans l'entreprise et du CSE.

Cette liste est transmise au service de santé au travail (SST) et mise à jour tous les ans.

L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

### ■ Examen d'aptitude à l'embauche

Le suivi individuel renforcé comprend un **examen médical d'aptitude**, qui se substitue à la VIP et qui est réalisé par le médecin du travail **avant l'embauche**. (art. R 4624-2 et R 4624-24 du code du travail).

Cet examen a notamment pour objet :

- **de s'assurer** que le salarié est **médicalement apte au poste de travail** auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la **compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste pressenti**, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- **de rechercher** si le salarié n'est pas atteint d'une **affection dangereuse** pour les autres salariés ;



- **de proposer** éventuellement les **adaptations du poste** ou **l'affectation à d'autres postes** ;
- **d'informer** le salarié sur les **risques des expositions** au poste de travail et le **suivi médical** nécessaire ;
- **de sensibiliser** le salarié sur les **moyens de prévention** à mettre en œuvre.

C'est lors de cette visite que le dossier médical en santé au travail sera constitué (R 4624-16 du code du travail). À l'issue de cet examen, le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude au salarié et à l'employeur (art. L 4624-4 et R 4624-25 du code du travail).

### // Périodicité du suivi individuel renforcé

Tout salarié affecté à un poste à risque bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine **dans un délai maximal de 4 ans**.

**Une visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé (médecin du travail lui-même ou collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou infirmier) **au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail** (art. R 4624-28 du code du travail).

### OBSERVATIONS

FO a toujours fait valoir que l'ensemble des salariés est concerné par les risques professionnels, les conditions de travail et l'organisation du travail qui peut être hautement pathogène.

Réserver l'examen médical d'embauche aux postes à risques revient à modifier la philosophie même de la médecine du travail : on passe d'une médecine de prévention à une médecine de sélection avec tous les risques que cela comporte pour la santé du salarié.

Ici, la visite d'embauche ne vise plus à adapter le poste en cas de besoin, mais à « sélectionner » le salarié le mieux constitué pour l'occuper.

### // Suivi post-professionnel

Le dispositif de suivi post-professionnel est codifié à l'article L 4624-2-1 du code du travail qui précise que les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, avant leur départ à la retraite.

*«Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 auxquelles a été soumis le travailleur. Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.»*

#### À NOTER

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux est soit pris sur les heures de travail (sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée), soit rémunéré comme temps de travail (si ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail). Le temps et les frais de transports sont pris en charge par l'employeur (art. R 4624-39 code du travail)



## VISITES DE REPRISE ET DE PRÉ-REPRISE

### // La visite de pré-reprise (art. R 4624-29 du code du travail)

**DANS  
QUELS CAS ?**

Arrêt > à 3 mois pour motif professionnel ou non.

**QUI ?**

À l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil ou du salarié.

Le service de santé au travail convoque alors le salarié.

Le **médecin du travail** réalise la visite de reprise.

**OBJET ?**

Vise le maintien du salarié dans l'emploi.

Le médecin du travail peut recommander :

- des **aménagement et adaptations** du poste de travail ;
- des préconisations de **reclassement** ;
- des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié sauf opposition de ce dernier.

### // La visite de reprise (art. R 4624-31 et suiv. du code du travail)

**DANS  
QUELS CAS ?**

Après un **congé de maternité**.

Après une **absence pour cause de maladie professionnelle**.

Après une **absence d'au moins 30 jours** en cas d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

**QUI ?**

**L'employeur** doit organiser l'examen de reprise dès qu'il a connaissance de la date de fin d'arrêt de travail.

**Le médecin du travail** réalise la visite de reprise.

**QUAND ?**

**Le jour de la reprise effective du travail.**

Au plus tard, **dans les 8 jours suivant la reprise effective** du travail.

**OBJET ?**

Vérifier la **compatibilité** du poste de travail ou du poste de reclassement **avec l'état de santé** du salarié.

**Examiner les propositions** d'aménagement ou d'adaptation du poste, ou de reclassement faites par l'employeur suite à la visite de pré-reprise.

Préconiser aménagements, adaptation du poste ou reclassement.

Émettre un **avis d'inaptitude**.



Le **médecin du travail doit être informé** par l'employeur de tout **arrêt de travail inférieur à 30 jours** pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

### **OBSERVATIONS**

On peut regretter le durcissement, depuis quelques années déjà, des conditions tenant à la durée des arrêts de travail pour bénéficier d'une visite de reprise. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, les visites de reprise sont obligatoires à partir de 30 jours d'arrêt de travail en cas d'AT (contre 8 jours auparavant).

