

LA VISITE MÉDICALE PRÉALABLE À L'EMBAUCHE



Depuis la loi El Khomri d'août 2016, entrée en vigueur le 1er janvier 2017, le salarié ne doit plus passer une visite médicale d'embauche, mais une Visite d'Information et de Prévention (VIP). Cela concerne aussi bien les salariés avec un CDI que ceux avec un CDD (article R4625-1 du Code du travail).

Les objectifs de la VIP

Alors que la visite médicale d'embauche vérifiait l'aptitude médicale au travail en général, **la VIP vérifie l'aptitude du salarié au poste auquel il est destiné.**

R4624-10 : Elle doit être effectuée dans les 3 mois à compter du premier jour effectif de travail, ou avant l'embauche pour les mineurs et les travailleurs de nuit.

L'objet de la VIP

D'après l'article R4624-11 du code du travail, la VIP a pour objet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé
- De l'informer sur les risques éventuels liés à son poste de travail, en s'appuyant sur la fiche de poste, par exemple
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre

D'après l'article L4121-2, les principes généraux de prévention sont les suivants :

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral (L1152-1) et au harcèlement sexuel (L1153-1), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (L1142-2-1)
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

- D'identifier si son état de santé (handicap, invalidité) ou les risques auxquels il est exposé (poste à risque) nécessitent une visite médicale
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Si le poste est à risque, la procédure est renforcée : le travailleur subit un examen médical d'aptitude qui ne peut être fait que par un médecin (article L4624-2 du Code du travail).

Qu'est-ce qu'un poste à risque ?

Le risque est lorsqu'une situation (conditions de travail, relations sociales, etc.) **ou un outil** (outillage, équipement, machines, etc.) **peut impacter l'intégrité physique et/ou morale d'un salarié.**

Les postes à risques sont listés au sein de l'article R4624-23 du Code du travail.

Cela comprend les postes exposant les travailleurs :

- A l'amiante
- Au plomb
- Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
- Aux agents biologiques pouvant provoquer des maladies graves et constituer un danger sérieux pour l'Homme, qu'il y ait ou non un fort risque de transmission ou un traitement efficace (R4421-3)
- Aux rayonnements ionisants
- Au risque hyperbare
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
- Les postes de caristes

La liste peut être complétée par l'employeur après avis du comité social et éthique (CSE).

Les cas particuliers

Toute personne qui déclare lors de la VIP être travailleur handicapé est orientée vers un médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté à son état de santé. Il en est de même pour les titulaires d'une pension invalidité (L4624-1).

Est considéré comme travailleur handicapé celui ou celle qui est reconnu(e) comme tel(le) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Les conséquences de la suite

A la suite de la VIP, qui est effectuée par un professionnel de santé et non plus obligatoirement un médecin, un dossier médical en santé au travail est ouvert (R4624-12).

De même, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à son employeur par le professionnel de santé.

Un arrêté du 16 octobre 2017 fixe le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste. Le modèle pour l'attestation de suivi est présent ci-dessous :

21 octobre 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 28 sur 118

ANNEXES
Annexe I

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	ATTESTATION DE SUIVI individuel ou l'écart de santé (art. L. 4624-3 du code du travail)	Entreprise
Médico-social		
SALARIÉ(S)		
Nom : _____ Prénom : _____		
Date de naissance : _____		
POSTE DE TRAVAIL		
Du : Employé(s) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, maraîchers...)		
1. _____		
2. _____		
3. _____		
DATE DE LA VISITE		
Date : _____ Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____		
TYPE DE VISITE		
☐ Visite d'information et de prévention ☐ initiale (art. L. 4624-35) ☐ périodique (art. L. 4624-36) ☐ visite de reprise (art. L. 4624-37) ☐ visite à la demande (art. L. 4624-38) ☐ suivi individuel renforcé : visite intermédiaire (art. L. 4624-39) ☐ si le médecin du travail constate une inaptitude, utiliser l'art. L. 4624-40 : Pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (leur visite intermédiaire), utiliser les arts d'aptitude et d'inaptitude.		
PROCESSION DE LA VISITE		
A reporter au plus tard le : _____		
☐ par le médecin du travail ☐ par le professionnel de santé dans le cadre d'un protocole sous l'autorité du médecin du travail		
ATTESTATION D'APTITUDE		
☐ le médecin du travail ☒ un autre professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail, le docteur : _____ dans le cadre d'un protocole : ☐ le collaborateur médecin ☐ l'interne en médecine du travail ☐ l'assistant		
DATE		
NOM ET SIGNATURE DU PROFESSIONNEL DE SANTÉ		
☐ Attestation de suivi accompagnée d'un document faisant état de propositions de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur		

NB. - Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail.
Le travailleur, l'employeur ou le médecin du travail peuvent solliciter l'organisation d'une visite à la demande par le médecin du travail (L. 4624-34 du code du travail).

Le modèle d'attestation de suivi présenté dans l'arrêté du 16 octobre 2017

Si le poste est à risque, le médecin du travail est chargé de déterminer si l'état de santé du travailleur est compatible avec le poste et délivre un certificat d'aptitude ou d'inaptitude. Ce certificat, qu'il soit d'aptitude ou d'inaptitude, est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (R4624-55).

21 octobre 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 26 sur 116

Annexe 2

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL	AVIS D'APTITUDE révisé aux travailleurs bénéficiant d'un avis individuel repartir	ENTREPRISE
		Médecin référent
SALARIÉ(S) Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____		
POSTE DE TRAVAIL Ou : EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, manœuvres) 1. _____ 2. _____ 3. _____		
TYPE D'EXAMEN MÉDICAL ☐ Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) ☐ Examen médical périodique (art. R. 4624-25) ☐ Visite de repasse (art. R. 4624-43) ☐ Visite à la demande (art. R. 4624-35)		
DATE DE L'EXAMEN MÉDICAL Date : _____ Heure d'arrivée : _____ Heure de départ : _____		
PROCHAINE VISITE A venir : ☐ Par le professionnel de santé dans le cadre de la visite intermédiaire au plus tard le : _____ ☐ Par le médecin du travail dans le cadre de la visite périodique au plus tard le : _____		
DATE : NOM ET SIGNATURE DU MÉDECIN DU TRAVAIL OU DU COORDONNATEUR MÉDECIN		
☐ Avis d'aptitude accompagné d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur		

NB : Tous les avis de santé doivent être fait référence dans le présent document relatif au code du travail
 Visites et détails de mesures par le salarié ou par l'employeur
 Les éléments de mesure médicale doivent être communiqués dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes (art. R. 4624-45 du code du travail)

Commenté [1]: Image d'illustration, modèle en PDF à proposer

Le modèle d'avis d'aptitude présenté dans l'arrêté du 16 octobre 2017 (page 4)

L'employeur le conserve pour pouvoir le présenter lors d'une inspection du travail.

Les cas d'inaptitude

L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé du salarié est incompatible avec son poste.

D'après l'article R4624-42, avant de pouvoir la constater, le médecin doit :

- Réaliser un examen médical avec, le cas échéant, des examens complémentaires permettant d'échanger sur les modalités d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste
- Réaliser une étude de poste
- Réaliser une étude des conditions de travail et indiquer à quelle date
- Échanger avec l'employeur sur les avis et propositions que le médecin entend adresser

Le médecin peut donner son avis sur les options de reclassement ou de maintien de l'emploi du salarié.

S'il constate que l'incapacité est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire (R4624-56) pour bénéficier de l'incapacité temporaire de travail.

La victime devra adresser ledit formulaire à la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) où elle atteste sur l'honneur "de l'impossibilité de percevoir une rémunération pour le poste pour lequel elle a été déclarée inapte" (D433-3 du Code de la sécurité sociale).

Les exemptions

Si l'article l'article R4624-10 prévoit que la visite est obligatoire, des exemptions sont néanmoins possibles.

L'article R4624-15 liste les conditions qu'il faut remplir pour être exempté de VIP :

- La dernière VIP date de moins de 5 ans avant embauche, moins de 3 ans pour les travailleurs ayant des problèmes de santé, et moins de 2 ans pour les postes à risques
- Le nouvel emploi et les risques sont identiques : les fiches de postes sont les mêmes
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou d'aptitude
- Le travailleur n'a pas fait l'objet :
 - D'un certificat d'incapacité ou de mesures d'aménagement, d'adaptation ou transformation de son poste de travail au cours des 5 dernières années
 - D'un certificat d'incapacité ou de mesures d'aménagement, d'adaptation ou transformation de son poste de travail au cours des 3 dernières années pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité