



Cadre réglementaire

Le salarié sur son lieu de travail a droit à un suivi médical s'assurant de son aptitude au poste et aux activités qui lui sont confiées. Ce suivi médical se répartit en trois catégories :

- La **Visite d'Information et de Prévention (VIP)**, qui remplace la visite médicale d'embauche et qui concerne l'ensemble des salariés ;
- Le **Suivi Individuel Renforcé (SIR)**, qui concerne les salariés exposés à certains risques.
- Les **visites médicales de reprise**, après un arrêt de travail important

Les visites médicales se déroulent pendant le temps de travail du salarié.

Dans le cas du travail de nuit, la visite médicale doit être programmée à la suite des 11 heures de repos quotidien du salarié concerné. Exemple : le salarié est embauché de 20h à 6h. Sa visite médicale ne peut avoir lieu qu'à partir de 18h le lendemain.

A la suite de la visite, une attestation de suivi est délivrée au salarié et à l'employeur.

Ces visites sont obligatoires : toute absence non justifiée est susceptible d'être sanctionnée.

La Visite d'Information et de Prévention

La VIP a pour objectif :

- D'interroger le salarié sur son état de santé,
- De l'informer sur les risques liés à son poste de travail,
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- Et de l'informer de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Elle est réalisée soit par un médecin du travail, soit par un professionnel de santé (interne en médecine du travail ou infirmier, par exemple).

	VIP à l'embauche	Professionnel impliqué	Renouvellement
Apprenti	dans les 2 mois suivant l'embauche	Médecin du travail ou professionnel de santé	Dans un délai max de 5 ans
Salarié de moins de 18 ans	avant l'embauche	Médecin du travail ou professionnel de santé	Dans un délai max de 5 ans
Travailleur de nuit	avant l'embauche	Médecin du travail ou professionnel de santé	Dans un délai max de 3 ans
Salariée enceinte, venant d'accoucher ou allaitante	dans les 3 mois suivant l'embauche	Médecin du travail	Dans un délai max de 5 ans
Salarié handicapé ou invalide	dans les 3 mois suivant l'embauche	Médecin du travail	Dans un délai max de 3 ans
Salarié à risque	Voir Suivi Individuel Renforcé		
Tout autre salarié	dans les 3 mois suivant l'embauche	Médecin du travail ou professionnel de santé	Dans un délai max de 5 ans

Cas de dispense

La VIP n'est pas requise si, dans les 5 années précédant l'embauche (3 ans pour les travailleurs handicapés, invalides et salariés de nuit) :

- Le salarié a occupé un poste identique avec des risques équivalents
- ET il a déjà bénéficié d'une VIP pour ce poste
- ET le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi
- ET aucune mesure particulière d'aménagement ou d'adaptation du poste ou du temps de travail n'a été prise
- ET aucun avis d'inaptitude n'a été émis pour ce poste

Suivi Individuel Renforcé

Le suivi renforcé est composé de :

- Un examen médical d'aptitude à l'embauche
- Des examens d'aptitude périodiques

Ces examens visent à apprécier l'aptitude du salarié à remplir correctement sa fonction, à l'informer sur les risques et maladies potentiels ainsi qu'à le sensibiliser aux moyens de prévention correspondant.

Le SIR concerne les salariés qui sont exposés à des risques particuliers dans le cadre de leur activité. Ce sont les salariés exposés :

- À l'amiante et au plomb sous certaines conditions
- Aux agents cancérigènes, 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
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
- Les salariés amenés à conduire certains équipements de travail pour lesquels une autorisation de conduite est nécessaire (engins de levage par exemple)
- Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations
- Les salariés habilités par l'employeur à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage
- Les salariés effectuant dans certaines conditions de la manutention manuelle
- Tout salarié pour lequel l'employeur estime qu'un SIR est nécessaire.

Périodicité

L'examen médical réalisé dans le cadre du SIR est renouvelé par :

- Une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé **au plus tard 2 ans** après la visite avec le médecin du travail ;
- Une visite effectuée par le médecin du travail **au moins tous les 4 ans**.

Dispense

L'examen médical d'aptitude à l'embauche n'est pas requis si le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude **dans les 2 ans précédant son embauche** dans les mêmes conditions que pour la VIP.

Visite médicale de reprise

L'employeur est dans l'obligation d'organiser une visite médicale dans les 8 jours suivant la reprise du travail pour tout salarié suite à :

- Un congé maternité
- Une absence pour cause de maladie professionnelle
- Une absence d'au moins 30 jours calendaires pour cause d'accident de travail ou de maladie.

Cet examen a pour but de vérifier que le poste est compatible avec l'état de santé du salarié, d'émettre un avis ou des préconisations concernant l'aménagement ou l'adaptation et d'émettre un avis d'inaptitude le cas échéant. **Cet examen est obligatoire pour l'employeur et pour le salarié, qui ne peut s'y soustraire.**



Cas particuliers

Salariés intérimaires : les procédures liées au suivi médical sont enclenchées par l'entreprise d'intérim.
Stagiaires : les procédures liées au suivi médical sont accomplies par l'établissement d'enseignement si besoin.



Procédures

Embauche et suivi périodique

Recrutement

- Le CdS interroge le candidat sur sa dernière VIP

Embauche

- Le CdS demande au salarié le dernier avis de suivi
- Le CdS envoie l'avis de suivi à son ARH
- Si VIP nécessaire, le CdS envoie un **mail à son ARH** pour demander une prise de rdv

RDV

- L'ARH prend rdv en fonction du planning du salarié
- Après la visite, le salarié remet les documents au CdS
- Le CdS renvoie les documents à son ARH

Suivi

- L'ARH veille au renouvellement des visites

Visite de reprise

Suivi des absences

- Le CdS envoie un **mail à l'ARH (copie RRH et DA)** en indiquant les disponibilités du salarié

RDV

- L'ARH prend rdv en fonction du planning
- Après la visite, le salarié remet les documents au CdS
- Le CdS renvoie les documents à son ARH