

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La visite d'information et de prévention

La visite médicale est obligatoire et doit être organisée par l'employeur. L'absence de visite médicale expose l'employeur à des sanctions.

Sommaire

- La visite d'information et de prévention est-elle obligatoire ?
- Comment demander une visite d'information et de prévention ?
- Quand doit avoir lieu la visite d'information et de prévention ?
- Le salarié est-il rémunéré pendant les temps de visite ?

Le médecin du travail est chargé d'apprécier l'aptitude médicale du salarié lors de son embauche puis périodiquement lors de la poursuite de son contrat de travail, à l'occasion d'examens complémentaires, ou à la suite d'un arrêt de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale d'embauche a été remplacée par une visite d'information et de prévention pratiquée par le médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

La visite d'information et de prévention est-elle obligatoire ?

Oui. La visite d'information et de prévention est obligatoire que le salarié soit en CDD ou en CDI et quelle que soit la durée du contrat. En revanche, les stagiaires ne sont pas soumis à cette visite.

Le salarié est obligé de se rendre à la visite d'information et de prévention. Le salarié régulièrement convoqué par l'employeur à une visite et qui s'abstient ou refuse de s'y rendre, commet une faute grave susceptible de justifier une rupture de période d'essai ou un licenciement (CA Aix en Provence, 29/01/16, n° 13-05.808).

A noter : Cette visite n'a pas à être organisée pour les salariés en ayant déjà bénéficié au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour les salariés soumis à un suivi particulier) dès lors :

- que le salarié occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- que le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

- et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesure d'aménagement du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour les salariés soumis à un suivi particulier).

Comment demander une visite d'information et de prévention ?

La DPAE (déclaration préalable à l'embauche) effectue la demande de visite pour l'employeur.

Néanmoins, l'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite. (cass. crim., 12/01/16, n° 14-87.695). A défaut, l'employeur cause au salarié un préjudice qu'il faudra réparer.

Il est donc fortement conseillé de solliciter un rendez-vous directement auprès du service de santé au travail, notamment pour les salariés devant passer la visite avant l'embauche.

Quand doit avoir lieu la visite d'information et de prévention ?

Le salarié doit passer la visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste Article R 4624-10 du Code du Travail.

Attention : Les mineurs et travailleurs de nuit doivent passer la visite obligatoirement avant leur premier jour de travail. Article R 4624-18 du Code du Travail.

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, sont orientées à l'issue de la visite d'information et de

prévention ou lorsqu'elles le souhaitent vers le médecin du travail qui organise une nouvelle visite ayant pour objet de proposer si nécessaire, les adaptations de poste ou changement d'affectation.

Le travailleur handicapé ou le titulaire d'une pension d'invalidité est orienté, à l'issue de la visite d'information et de prévention, vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations de poste.

A noter : Pour les travailleurs soumis à un suivi renforcé, la visite d'information et de prévention est remplacée par un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation au poste. Il s'agit des salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou sécurité ou celle de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, certains agents biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages).

Le salarié est-il rémunéré pendant les temps de visite ?

Oui. En général, la visite a lieu sur le temps de travail avec maintien du salaire. Si elle a lieu hors du temps de travail, elle doit être rémunérée comme tel.

De même le temps de trajet et les frais de transport pour se rendre à la visite doivent être pris en charge par l'employeur.

Article R 4624-28 du Code du Travail.

ATTENTION : Pensez bien à afficher le nom et les coordonnées du médecin du travail dans votre entreprise. A défaut, vous encourez une amende de 750 €.

<https://www.legisocial.fr/affichages-obligatoires/documents-affichages-obligatoires-matiere-hygiene-securite.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/nouvelles-mesures-sociales-creees-loi-sante-travail.html> »