



Point de repère France  
2022

## La Visite d'information et de Prévention (Vip)

Depuis le 1er Janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention (Vip), loi El Khomri du 08 août 2016 - Décret du 27 décembre 2016 n°2016-1908.

Cette visite d'information est obligatoire pour tous salariés en CDD ou CDI et quelle que soit la durée du contrat. En revanche les stagiaires ne sont pas soumis à cette visite.

### 1. Qu'est-ce que la Vip ?

La Vip a pour objet :

- 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.

La Vip est réalisée :

- soit par le médecin du travail (qui exerce dans un service de santé au travail),
- soit par un professionnel de santé (par exemple, par un interne en médecine ou un infirmier).

À l'issue de toute Vip, **un dossier médical en santé au travail** est établi et le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

En cas d'affectation à un poste à risque (amiante, plomb, etc.), le travailleur bénéficie d'un suivi individuel renforcé, prévus par l'article R.4624-23 du Code du travail. Il en va de même de tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

### 2. Périodicité de la Vip

Cette visite est réalisée **dans un délai maximum de 3 mois** à partir de la prise effective du poste de travail. Toutefois, pour les **travailleurs de nuit** et les **salariés de moins de 18 ans**, cette visite

\*\*\*\*\*

#### SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

#### SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

doit être réalisée **avant leur affectation à leur poste**, c'est-à-dire avant le début de la période d'essai.

Au minimum, le salarié doit passer une visite tous les 5 ans.

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire pour le salarié qui a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche si :

- il est appelé à occuper un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents,
- la médecine du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude,
- aucune mesure individuelle (aménagement, transformation, adaptation du poste etc.), ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des trois dernières années (Article R.4624-15 du Code du travail).

### **Il s'agit de conditions cumulatives.**

A noter :

- 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
- Dans le cas particulier **des salariés temporaires**, la Vip peut être effectuée pour plusieurs emplois dans la limite de 3. (Article R.4625-10 du Code du travail).

### **3. Conséquences des visites sur le temps de travail**

Le temps consacré pour les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais sont pris en charge par l'employeur.

*A noter : **il est de la responsabilité totale de l'employeur, qui est tenu à une obligation générale de sécurité de résultat, de veiller à la protection de la santé de ses salariés.** Il est à l'initiative de l'employeur d'organiser les RDV avec le médecin du travail. Afin que SEDI puisse vous aider à répondre à cette obligation, il faudra impérativement nous informer de tout arrêt maladie des salariés et de nous transmettre les documents nécessaires et de nous avertir des dates de reprise du travail. Sans ces informations, SEDI ne saurait être responsable du non-respect des lois en vigueur.*

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

Source : *service-public.fr ; légiSocial ; village-justice.com.*

\*\*\*\*\*

**SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

**SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-