



VISITES MÉDICALES : QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

Le suivi médical des salariés n'est pas une option mais une obligation et le moindre manquement peut coûter cher à l'employeur. Illustration avec le cas de l'oubli d'une visite médicale périodique.

Les règles concernant les visites médicales ont été profondément modifiées en 2017 par la loi travail, la VIP (visite d'information et de prévention) ayant remplacé la visite médicale d'embauche.

La VIP n'est pas obligatoirement réalisée par un médecin du travail mais par un professionnel de la santé. Elle ne sert plus à vérifier l'aptitude du salarié mais à l'informer sur les risques liés à son poste.

Elle est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche (ou avant l'embauche pour les mineurs et les travailleurs de nuit). Elle est ensuite renouvelée dans un délai maximum de 5 ans (avant la réforme la périodicité du suivi médical était en principe de 2 ans). La fréquence est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé.

Notez le

Le délai est plus court pour certaines personnes. Par exemple, la périodicité est de 3 ans maximum pour un travailleur handicapé.

Un suivi médical renforcé et un examen médical d'aptitude à l'embauche sont toutefois prévus pour certains travailleurs à risque.

Défaut de visite médicale : quelle sanction ?

En l'absence d'organisation de visites médicales obligatoires, vous pouvez être condamné :

- à indemniser le salarié si ce dernier justifie un préjudice ;
- à une sanction pénale pour manquement à votre obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Dans une affaire récente l'employeur avait oublié de faire passer à la salariée une des visites médicales périodiques (qui devait au moment des faits avoir lieu tous les 2 ans). Cette dernière demandait des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Rappel

L'obligation de sécurité oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les juges du fond ont écarté sa demande au motif qu'il s'agissait d'une unique omission et que la salariée a été déclarée apte à chacune des visites médicales et qu'elle a normalement bénéficié, lors de ces visites, de conseils de prévention.

La Cour de cassation ne suit pas et se montre plus sévère : l'employeur avait omis d'organiser une visite médicale périodique. Il fallait en déduire qu'il avait manqué à son obligation de sécurité.

Bon à savoir

Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait suivi la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié de dommages et intérêts du fait de l'absence de visite médicale périodique, au motif qu'il n'y avait dans cette affaire aucun préjudice (Cass. soc., 12 décembre 2018, n° 17-22.697). Dans notre cas présent, la notion de préjudice n'a pas été évoquée.

Une décision qui montre bien qu'il ne faut pas prendre à la légère le suivi médical des salariés et bien veiller à ne pas laisser passer une échéance. Reste à savoir, si maintenant que le suivi a été allégé avec la mise en place des VIP, cette décision pourrait ou non être transposée à la VIP.

Cour de cassation, chambre sociale, 14 septembre 2022, n° 21-10.608 (l'employeur qui omet d'organiser une visite médicale périodique manque à son obligation de sécurité)

[Anne-Lise Castell](#)

Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot