

Dernière mise à jour le 09 février 2026

Les visites médicales périodiques

Tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé. Dans ce cadre, ils sont soumis à des examens médicaux, et ce dès leur embauche, puis périodiquement, ainsi qu'à l'occasion d'événements particuliers.

Sommaire

- La visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'aptitude
- La visite périodique
- La visite de pré-reprise
- La visite de reprise
- Le salarié est-il rémunéré pendant les temps de visite médicale ?
- Le salarié ou l'employeur peuvent-ils demander à tout moment une visite médicale ?

Le médecin du travail est chargé d'apprécier l'aptitude médicale du salarié dans les 3 mois de son embauche (ou avant l'embauche pour les mineurs et travailleurs de nuit) 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.

La visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'aptitude

Le salarié doit passer une visite d'information et de prévention auprès d'un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier) dans les 3 mois de son embauche (**Article R 4624-10 du Code du Travail**), ou obligatoirement avant son embauche s'il est mineur ou travaille la nuit (**Article R 4624-18 du Code du Travail**).

La visite d'information et de prévention est remplacée par un examen médical d'aptitude pour les salariés soumis à un suivi renforcé. Cet examen est réalisé obligatoirement par le médecin du travail avant la prise effective de poste (**Article R 4624-22 à R 4624-24 du Code du Travail**)

La visite d'embauche est obligatoire que le salarié soit en CDD ou en CDI et quelle que soit la durée du contrat.

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. En revanche, 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 – Cass. soc., 11/05/17, n° 16-14.570**).

La visite périodique

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la périodicité du suivi médical des salariés est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans (3 ans pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit, travailleurs exposés à certains risques).

La visite de pré-reprise

Jusqu'au 31 mars 2022, une visite de pré reprise était organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, après tout arrêt de travail de plus de 3 mois.

La loi Santé au Travail a transféré ce principe dans la partie législative du code du travail, et prévu qu'en cas d'arrêt de travail supérieur à une durée fixée par décret, le salarié peut bénéficier d'un examen de pré reprise par le médecin du travail.

Le décret du 16 mars 2022 fixe cette durée à 30 jours. Le Ministère du Travail a précisé que cette durée de 30 jours peut être continue ou discontinue.

A compter du 31 mars 2022, la visite médicale de pré-reprise est donc obligatoire pour tout arrêt de travail de plus de **30 jours** (au lieu de 3 mois).

Cet examen de pré reprise est organisé à l'initiative du travailleur, de son médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.

L'employeur n'est pas autorisé à organiser cette visite de son propre chef. En revanche, il est tenu d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un examen de pré reprise. Cette information est par exemple réalisée lors du rendez-vous de liaison.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 27.

La visite de reprise

Jusqu'au 31 mars 2022, le salarié bénéficiait d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a transféré dans la partie législative du code du travail le principe des visites de reprise, et prévoit qu'après un congé de maternité ou une absence justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident et répondant à des conditions fixées par décret, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai restant à déterminer par décret.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 27.

Le décret du 16 mars 2022 prévoit ainsi que continuent de bénéficier d'une visite de reprise sans changements :

- Les salariées revenant de congé maternité ;
- Les salariés victimes d'une maladie professionnelle, sans condition de durée d'arrêt ;
- Les salariés victimes d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours.

Depuis le 31 mars 2022, les salariés en arrêt maladie ou arrêt de travail pour accident non professionnel bénéficient d'une visite de reprise à partir de **60 jours d'absence** (au lieu de 30 jours).

Une visite de reprise doit également être organisé après un placement en invalidité empêchant le salarié de travailler afin que le médecin du travail puisse se prononcer sur l'aptitude du salarié à son poste de travail. Il a été jugé qu'en organisant la visite médicale de reprise plus de 4 ans après avoir été informé par le salarié de son placement en invalidité de 2^e catégorie, l'employeur commet une faute engageant sa responsabilité (Cass. Soc., 17/05/16, n° 14-23.138).

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

Oui. En général, la visite médicale 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 médicale doivent être pris en charge par l'employeur.

Le salarié ou l'employeur peuvent-ils demander à tout moment une visite médicale ?

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à celle de son employeur. La demande du salarié de bénéficier d'un examen médical ne peut être sanctionnée.

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/outils-gestion-rh-et-paie/at-mp-accident-travail-trajet-maladie-professionnelle-paie.html> »
<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/nouvelles-mesures-sociales-creees-loi-sante-travail.html> »