

# Mettre en œuvre les visites médicales périodiques

L'employeur doit faire passer régulièrement à ses salariés une visite médicale en principe bi-annuelle. Il est le garant de la bonne exécution de ces examens. Il doit aussi mettre en œuvre une surveillance médicale renforcée ou spécifique lorsque c'est nécessaire.

## Examen médical spécifique

**Double objectif.** - La visite médicale périodique a pour but (c. trav. [art. R. 4624-16](#)) :

- d'une part, de vérifier que le salarié est toujours apte à son poste de travail ;
- d'autre part, de l'informer sur les conséquences médicales des expositions à son poste de travail et du suivi médical nécessaire.

La visite est assurée par un service de santé au travail (SST) propre à l'entreprise ou par un service interentreprises auquel l'employeur a adhéré (c. trav. [art. D. 4622-1](#)).

**-Initiative de l'employeur.** - L'organisation des visites médicales périodiques incombe à l'employeur. En effet, son obligation de sécurité de résultat l'oblige notamment à protéger la santé des salariés [voir Dictionnaire Social, « Hygiène et sécurité (obligations de l'employeur) »]. À défaut, il encourt des sanctions pénales et il a pu être admis que le salarié prenne acte de la rupture du contrat de travail à ses torts (cass. soc. 22 septembre 2011, n° [10-13568 D](#)).

**Fiche médicale.** - À l'issue de chaque visite médicale périodique, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire : l'un est remis au salarié et l'autre à l'employeur (c. trav. [art. R. 4624-47](#)).

## Visite bi-annuelle

**Tous les 24 mois.** - En principe, la visite médicale périodique s'impose tous les 24 mois. La première visite intervient dans les 24 mois suivant la visite d'embauche (c. trav. [art. R. 4624-16](#)). Le fait qu'entre-temps le salarié ait passé une visite de reprise (ex. : après un arrêt lié à un accident du travail) ne change rien. L'employeur doit organiser une visite de reprise distincte, même si elle se situe à une date proche de la visite périodique (CA Versailles, 5e ch. B, 21 décembre 2006, RG n° 05/05539).

**Périodicité plus longue possible.** - Par exception, les SST peuvent, par agrément du DIRECCTE, adopter une périodicité plus longue (c. trav. [art. R. 4624-16](#)). Ils doivent alors mettre en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, et assurer un suivi adéquat de la santé des salariés.

**À tout moment sur demande.** - Indépendamment des examens périodiques, le salarié peut à tout moment demander à bénéficier d'une visite médicale auprès du médecin du travail (c. trav. [art. R. 4624-17](#)). Cette demande ne peut motiver aucune sanction. L'employeur peut également, à tout moment, faire passer une visite médicale au salarié en plus de sa visite périodique. Cette visite supplémentaire s'impose au salarié.

## Surveillance spécifique

Surveillance renforcée - Les salariés âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les salariés exposés à certains risques et les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (c. trav. [art. R. 4624-18](#) et [R. 4624-19](#)). En plus de la visite périodique, ces salariés bénéficient d'au moins un examen de nature médicale tous les 24 mois dont le médecin du travail fixe la fréquence.

Par ailleurs, depuis la loi relative au dialogue social du 17 août 2015, les salariés affectés à des postes

présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique (c. trav. [art. L. 4624-4](#)). Les modalités de cette surveillance restent à définir par décret.

**Surveillance dérogatoire.** - Pour certains salariés (ex : travailleurs temporaires, saisonniers, VRP), l'employeur peut déroger aux règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du service de santé au travail, ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé de ces salariés (c. trav. [art. L. 4625-1](#) et [L. 4625-2](#)).

**Examens complémentaires.** - Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires afin de déterminer l'aptitude médicale du salarié au poste de travail et de dépister d'éventuelles maladies à caractère professionnel ou dangereuses pour l'entourage du salarié (c. trav. [art. R. 4624-25](#) à [R. 4624-27](#)). Il décide de la fréquence et de la nature de ces examens, le médecin inspecteur du travail ayant compétence pour trancher un désaccord avec l'employeur.

## Organiser la visite

**S'assurer que la visite a bien lieu.** - Si, en principe, c'est au service de santé au travail de convoquer le salarié (circ. DGT [2012-13](#) du 9 novembre 2012, § 3.2.2), il est préférable que l'employeur s'assure, auprès de son SST, que le salarié a bien été convoqué.

---

**À noter :** Pour les salariés d'une entreprise extérieure intervenant pour une entreprise utilisatrice, c'est généralement le médecin du travail de cette dernière qui assure l'examen médical périodique. Un accord entre les deux entreprises et les médecins du travail est nécessaire (c. trav. [art. R. 4513-12](#) ; circ. DGT [2012-13](#) du 9 novembre 2012, p. 90).

---

**Gérer les salariés éloignés.** - Les salariés qui exécutent habituellement leur travail dans un département différent de celui où l'établissement qui les emploie se situe, passent leurs visites médicales périodiques dans un SST de proximité auquel l'entreprise a adhéré. Ce SST est situé dans le département où ces salariés travaillent à titre principal (c. trav. [art. D. 4625-24](#) et [D. 4625-26](#)). Il concerne :

- les salariés affectés en dehors de l'établissement qui les emploie de façon suffisamment durable ;
- et ceux qui ne se rendent pas habituellement au sein de l'établissement qui les emploie.

**Vérifier l'horaire de la visite.** - La visite médicale périodique se déroule, en principe, pendant le temps de travail et, en cas d'impossibilité, en dehors des heures de travail (c. trav. [art. R. 4624-28](#)). L'employeur doit veiller à ce que l'horaire de visite fixé au salarié soit compatible avec le respect de la réglementation relative à la durée du travail. Ainsi, un salarié qui travaille de nuit peut passer sa visite médicale le jour, mais l'employeur doit tenir compte de son droit à 11 heures consécutives de repos quotidien (c. trav. [art. L. 3131-1](#)). À défaut, le salarié peut refuser de se rendre à la visite médicale sans commettre de faute (cass. soc. 27 juin 2012, n° [10-21306](#), BC V n° 201).

**Rémunération et frais.** - Le temps passé par le salarié à la visite médicale périodique est rémunéré comme du temps de travail, qu'il soit pris durant ou hors temps de travail (c. trav. [art. R. 4624-28](#)). En tout état de cause, il ne peut pas être pris sur le temps de pause ou sur des congés (rép. Grzegorzulka n° [23218](#), JO 15 novembre 1999, AN quest. p. 6582).

L'employeur doit également prendre en charge les frais de transport nécessités par l'examen (cass. soc. 4 juin 2008, n° [06-45819](#) D). ✖

### SALARIÉ NÉGLIGENT

La visite médicale périodique est une obligation pour le salarié. S'il ne s'y rend pas, sans motif légitime (ex : maladie), il commet une faute que l'employeur peut sanctionner (cass. soc. 29 mai 1986, n° [83-45409](#), BC V n° 262). En revanche, l'employeur ne peut pas faire payer au salarié la facture de la visite médicale non honorée. Cela reviendrait à lui infliger une amende ou une sanction pécuniaire interdite (c. trav. [art. L. 1331-2](#)).