

Inaptitude : comment distinguer une visite de pré-reprise et une visite de reprise ?

SANTÉ AU TRAVAIL Publié lundi 16 février 2026 par [Patricia Drevon](#), Secteur des Affaires juridiques, Site internet Force Ouvrière



En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, une visite de pré reprise peut être organisée par le médecin du travail à son initiative, à celle du médecin traitant, du médecin-conseil de la sécurité sociale ou du salarié (art. R 4624-29 à R 4624-30 du code du travail). L'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation d'un examen de pré-reprise.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

Cette visite de pré-reprise, qui a lieu pendant l'arrêt de travail, dès lors qu'elle est qualifiée comme telle par le médecin du travail, ne permet pas de statuer sur l'inaptitude du salarié. Elle doit permettre d'anticiper son retour, de favoriser son maintien dans l'emploi et de réfléchir à un éventuel reclassement lorsque son état ne lui permettra sans doute pas de reprendre son poste.

Il convient de ne pas confondre la visite de pré-reprise et la visite de reprise. Seule une visite de reprise peut constater une inaptitude et déclencher les obligations de l'employeur.

Selon l'article R 4624-31 du code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise 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 ;
- › après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, celui-ci doit saisir la médecine du travail en vue de l'organisation de 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 suit cette reprise.

Si une visite de reprise peut avoir lieu pendant une période de suspension du contrat de travail, encore faut-il que cette visite soit qualifiée comme telle par le médecin du travail qui a effectué l'examen médical : « *Il résulte de la combinaison des articles L 4624-4, R 4624-31 et R 4624-32 du code du travail, que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à l'initiative de l'employeur sur le fondement du deuxième de ces textes, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail et nonobstant l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail* » (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15511 : en l'espèce, l'arrêt relève que « *dans l'avis d'inaptitude établi le 6 mars 2023, [pendant une période de suspension du contrat de travail] le médecin du travail a visé l'article R 4624-31 du code du travail pour la visite et l'article L 4624-4 du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même* », c'est-à-dire les textes relatifs à la visite de reprise). A défaut d'être expressément qualifiée de visite de reprise, la visite se déroulant pendant un arrêt maladie doit être qualifiée à contrario de visite de pré-reprise.

Dans une précédente décision, la Cour de cassation avait jugé que l'inaptitude pouvait être constatée à l'occasion d'une visite médicale réalisée à l'initiative du salarié pendant un arrêt de travail (Cass. soc., 24-5-23, n°22-10517). Dans son arrêt du 10 décembre 2025, elle adopte le même principe s'agissant d'une visite organisée à l'initiative de l'employeur.

Seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail et déclenche le délai d'un mois au terme duquel l'employeur doit reprendre le paiement du salaire si aucune mesure de reclassement ou de licenciement n'a été prise. Autrement dit, l'employeur doit reprendre le paiement des salaires au terme d'un délai d'un mois à compter de la visite de reprise qui constate l'inaptitude du salarié, si ce dernier n'a pas été reclassé ou licencié dans ce délai.

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

SITE INTERNET FORCE OUVRIÈRE

[#Inaptitude](#) [#Santé](#)

Partager cet article :      

Télécharger

PDF **Veille juridique du 9 au 13 février 2026**
16 février - PDF - 521.1 kio

RUPTURE DU CONTRAT

Incidence de la maladie sur le calcul de l'indemnité de licenciement

La Cour de cassation vient de rendre une importante décision, vouée à la publicité maximale (PBRI), sur l'incidence d'un arrêt de travail pour maladie sur le calcul de l'indemnité de licenciement.

MALADIE - INAPTITUDE

Inaptitude : le salarié peut-il refuser un reclassement ? Quelles en sont les conséquences ?

L'obligation de reclassement s'applique que l'inaptitude du salarié soit temporaire ou définitive et qu'elle soit due à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle et même en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

RUPTURE DU CONTRAT

Du nouveau sur l'organisation de la visite de reprise

Récemment, la Cour de cassation est venue apporter des précisions sur l'absence d'organisation de visite de reprise par l'employeur.

INFO MILITANTE

La pénibilité, grande absente de la réforme des retraites

Faute d'effectifs et d'une véritable prévention des risques professionnels, les conditions de travail des salariés de la santé privée se dégradent, témoigne Franck Houlgatte, secrétaire général de l'union nationale des syndicats FO de ce secteur.

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

