

Quand devez-vous organiser une visite médicale de reprise ?



© 2026 Les Echos Publishing

Selon le Code du travail, les salariés doivent bénéficier d'un examen médical de reprise, organisé par leur employeur auprès du médecin du travail, après, notamment, un arrêt de travail :

- consécutif à une maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- d'au moins 30 jours en raison d'un accident du travail ;
- d'au moins 60 jours lié à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

Mais attention, certaines conventions collectives peuvent, en raison de règles du Code du travail antérieurement applicables, prévoir des durées d'arrêt de travail plus courtes. Dès lors, en présence d'un tel texte, ces durées doivent-elles être appliquées par l'employeur ? Oui, répond la Cour de cassation.

La durée la plus courte s'applique !

Dans une affaire récente, un salarié occupant le poste d'agent de service avait été placé en arrêt de travail pour une maladie d'origine non professionnelle pendant une durée de 47 jours. Au terme de cet arrêt, il n'avait pas repris le

travail et son employeur avait cessé de lui verser sa rémunération.

Le salarié reprochait notamment à son employeur de ne pas avoir organisé de visite médicale de reprise. Une visite qui, selon lui, était pourtant obligatoire après 3 semaines d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle en vertu de la convention collective des entreprises de propreté et services associés.

De son côté, l'employeur estimait que cette règle prévue par la convention collective n'avait pas à être appliquée puisqu'elle découlait des anciennes dispositions du Code du travail. Un Code qui a évolué et qui prévoit désormais que seuls les arrêts de travail pour maladie non professionnelle d'au moins 60 jours donnent obligatoirement lieu à un examen médical de reprise.

Mais pour la Cour de cassation, peu importe les dispositions prévues par le Code du travail. Si la convention collective applicable à l'entreprise est, en matière de visite de reprise, plus favorable au salarié (autrement dit, si elle conditionne la visite de reprise à une durée d'arrêt de travail plus courte), elle s'impose aux employeurs. Aussi le salarié devait bénéficier d'une visite de reprise après son arrêt de travail de 47 jours et voir sa rémunération maintenue tant que cette visite n'avait pas eu lieu.

[Cassation sociale, 6 mai 2026, n° 24-13599](#)

© 2026 Les Echos Publishing