

Un employeur peut-il exiger une visite médicale spécifique avant d'embaucher un candidat en situation de handicap ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas demander de visite médicale spécifique AVANT l'embauche d'un candidat handicapé. Cette pratique constituerait une **discrimination prohibée** selon l'article L.251-1 du Code du travail. La visite médicale d'embauche obligatoire s'applique à TOUS les candidats sans distinction, handicapés ou non, et se déroule APRÈS la conclusion du contrat.

L'examen médical d'embauche par le **médecin du travail** doit avoir lieu dans les **2 mois suivant l'entrée en service**, sauf pour les postes à risques qui exigent un examen préalable. Cette visite vise uniquement à déterminer l'aptitude au poste envisagé, sans possibilité de questionner le candidat sur son statut de handicap pendant le recrutement.

Le principe d'**égalité de traitement** impose que tous les candidats suivent la même procédure médicale, au même moment. Toute démarche visant à imposer un examen médical supplémentaire ou anticipé aux seuls candidats handicapés expose l'employeur à des sanctions pour discrimination.

Définition

La **visite médicale d'embauche** est un examen médical obligatoire effectué par le médecin du travail du service de santé auquel l'employeur est affilié. Son objectif exclusif consiste à déterminer si le candidat est **apte ou inapte** à occuper le poste envisagé, conformément à l'article L.326-1 du Code du travail.

Cette visite constitue une obligation légale pour l'employeur qui s'applique à tous les salariés nouvellement embauchés, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel) ou la nature du poste. Elle vise la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des travailleurs.

La **discrimination au recrutement** fondée sur le handicap est strictement interdite par l'article L.251-1 du Code du travail. Toute mesure qui traiterait différemment un candidat handicapé dans le processus de sélection, y compris par l'exigence d'examens médicaux spécifiques avant embauche, constitue une discrimination directe prohibée.

Un **candidat handicapé** peut être une personne reconnue officiellement comme salarié handicapé par la Commission médicale de l'ADEM (diminution de capacité de travail d'au moins 30%), ou une personne en situation de handicap non encore reconnue administrativement. Dans les deux cas, les règles anti-discrimination s'appliquent intégralement.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il poser des questions sur le handicap lors du recrutement ?

Non, l'employeur ne peut poser aucune question médicale au candidat pendant l'entretien de recrutement, qu'il soit handicapé ou non. Les critères de sélection doivent être strictement professionnels et liés aux exigences essentielles du poste. Le candidat n'a aucune obligation de révéler son handicap lors du recrutement.

Quand doit avoir lieu la visite médicale d'embauche pour tous les salariés ?

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu dans les 2 mois suivant l'entrée en service pour les postes standards, conformément à l'article L.326-1 du Code du travail. Pour les postes à risques, l'examen médical doit être effectué avant l'entrée en service. Cette règle s'applique à tous les salariés, handicapés ou non.

Que se passe-t-il si le médecin du travail déclare un salarié inapte lors de la visite d'embauche ?

En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin du travail lors de la visite d'embauche, le contrat est résilié de plein droit conformément à l'article L.125-2 du Code du travail. L'employeur doit toutefois examiner dans la mesure du possible l'affectation du salarié à un autre poste compatible avec ses capacités.

Un employeur peut-il demander une visite médicale spécifique à un candidat handicapé avant l'embauche ?

Non, l'employeur ne peut pas exiger de visite médicale spécifique avant l'embauche d'un candidat handicapé. Cette pratique constitue une discrimination prohibée selon l'article L.251-1 du Code du travail. La visite médicale d'embauche obligatoire s'applique à tous les candidats sans distinction et se déroule après la conclusion du contrat, dans les 2 mois suivant l'entrée en service.

Conditions d'exercice

Situation	Moment de la visite	Base légale
Poste standard	Dans les 2 mois après l'embauche	Article L.326-1
Poste à risques	AVANT l'entrée en service	Article L.326-1 et L.326-4
Candidat handicapé	Même règle que tous les candidats	Articles L.251-1 et L.326-1

L'employeur ne peut en aucun cas poser de **questions médicales** au candidat pendant l'entretien de recrutement, que celui-ci soit handicapé ou non. Les critères de sélection doivent être strictement professionnels et liés aux exigences essentielles du poste.

Le candidat n'a **aucune obligation** de révéler son handicap lors du recrutement, sauf si celui-ci l'empêche objectivement d'exercer les fonctions essentielles du poste. La divulgation volontaire peut toutefois permettre d'organiser les aménagements raisonnables nécessaires.

Lorsque le contrat est conclu et que la visite médicale a lieu après l'embauche, le contrat est signé **sous condition résolutoire**. En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, le contrat est résilié de plein droit, conformément à l'article [L.125-2](#) du Code du travail.

L'employeur doit garantir la **confidentialité absolue** des informations médicales obtenues lors de la visite. Seule la conclusion d'aptitude ou d'inaptitude peut être communiquée via la fiche d'examen médical, sans indication de diagnostic, le secret médical devant être strictement observé (article [L.326-8](#)).

Modalités pratiques

Procédure standard pour tous les candidats :

1. **Recrutement** : sélection sur critères professionnels uniquement, sans questions médicales
2. **Signature du contrat** : conclusion sous condition résolutoire si visite postérieure
3. **Demande d'examen** : l'employeur sollicite le service de santé au travail
4. **Visite médicale** : dans les 2 mois maximum (ou avant pour postes à risques)
5. **Notification d'aptitude** : fiche médicale transmise à l'employeur et au salarié

Étape	Délai	Responsable
Demande d'examen médical	Dès l'embauche	Employeur
Visite médicale standard	Maximum 2 mois	Service santé au travail
Visite poste à risques	AVANT entrée en service	Service santé au travail
Notification aptitude/inaptitude	3 jours après examen	Médecin du travail

Le **médecin du travail** évalue l'aptitude en fonction des exigences spécifiques du poste et peut proposer des **aménagements raisonnables** pour permettre à un salarié handicapé d'exercer ses fonctions (article [L.562-1](#)). Ces aménagements peuvent inclure l'adaptation du poste, des horaires ou des équipements.

En cas d'inaptitude constatée, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le salarié à un autre poste compatible avec ses capacités (article [L.326-9](#)). Le refus injustifié peut constituer une discrimination.

Les **frais de la visite médicale** sont inclus dans la cotisation versée par l'employeur au service de santé au travail. Le temps consacré à l'examen est considéré comme du temps de travail effectif et doit être rémunéré.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit traiter tous les candidats avec la même **neutralité procédurale** tout au long du processus de recrutement. Poser des questions sur l'état de santé ou exiger des certificats médicaux avant la signature du contrat expose à des poursuites pour discrimination.

Pour les postes comportant des **exigences physiques spécifiques**, l'employeur doit les mentionner clairement dans l'offre d'emploi sans référence directe au handicap. La formulation doit rester objective : "poste nécessitant le port de charges de 20 kg" plutôt que "poste inadapté aux personnes handicapées".

Si un candidat révèle volontairement son handicap et sollicite des aménagements, l'employeur a l'**obligation légale** d'examiner la faisabilité d'aménagements raisonnables (article [L.562-1](#)). Le refus n'est justifié que si les aménagements imposent une charge disproportionnée à l'entreprise.

Les entreprises de 25 salariés ou plus doivent respecter des **quotas d'emploi** de travailleurs handicapés (2% à 4% selon l'effectif pour le secteur privé, 5% pour le secteur public). Le non-respect entraîne une taxe de compensation équivalente à 50% du salaire social minimum par poste non pourvu.

Recommandation essentielle : **former les équipes RH** aux principes de non-discrimination et établir des procédures de recrutement standardisées pour tous les candidats. Documenter chaque étape du processus permet de démontrer la conformité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.326-1</u>	Obligation de visite médicale d'embauche pour toute personne briguant un poste, dans les 2 mois (ou avant pour postes à risques)
Article <u>L.326-4</u>	Définition des postes à risques nécessitant un examen médical préalable
Article <u>L.326-8</u>	Confidentialité médicale et fiche d'examen (aptitude/inaptitude sans diagnostic)
Article <u>L.326-9</u>	Procédure en cas d'inaptitude constatée et obligation de reclassement
Article <u>L.125-2</u>	Cessation de plein droit du contrat en cas d'inaptitude lors de l'examen d'embauche
Article <u>L.251-1</u>	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap
Article <u>L.251-2</u>	Application aux conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et recrutement
Article <u>L.252-3</u>	Aménagements raisonnables pour personnes handicapées ne constituant pas une discrimination
Article <u>L.562-1</u>	Mesures d'adaptation et aménagements pour salariés handicapés
Article <u>L.561-1</u> à <u>L.561-3</u>	Reconnaissance de la qualité de salarié handicapé par la Commission médicale (<u>ADEM</u>)

Toute discrimination lors du recrutement basée sur le handicap est passible de sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 25.000 euros d'amende et 2 ans d'emprisonnement. L'égalité de traitement s'applique dès le premier contact avec le candidat jusqu'à la conclusion du contrat.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.