



HEBDO

OBLIGATION D'ORGANISER UNE VISITE DE REPRISE : VOUS NE POUVEZ PAS LA CONDITIONNER AU RETOUR DU SALARIE DANS L'ENTREPRISE

L'échéance d'un arrêt maladie peut, dans certaines circonstances, vous soumettre à l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise. Cette démarche s'impose à vous, précise la Cour de cassation, quand bien même le salarié ne se serait pas représenté pour reprendre son poste de travail.

Visite de reprise : rappels

Le Code du travail réserve l'obligation de réaliser une visite médicale de reprise à quatre cas de figure précisément identifiés.

Il en va notamment ainsi lorsqu'un salarié s'est absenté, pendant **60 jours au moins**, en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle.

Effectuée, en principe, par le médecin du travail, cet examen doit permettre :

- de vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son poste de travail ou de reclassement ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations faites lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

Bon à savoir

Tout salarié en arrêt de travail depuis plus de 30 jours peut bénéficier d'une visite de préreprise.

Comme la Direction générale du Travail et la Cour de cassation ont déjà eu l'occasion de le préciser, **seule la réalisation de cette visite médicale permettra de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail du salarié**. A défaut, l'obligation de venir travailler, pour le salarié, et de verser une rémunération, pour l'employeur, demeurent en suspens.

Aussi, il appartient à l'employeur, une fois au fait de la date de fin de l'arrêt de travail, de saisir son service de prévention et de santé au travail (SPST) pour que celui-ci puisse assurer la tenue de cet examen :

- au jour où le salarié reprendra effectivement le travail ;
- ou bien, au plus tard, dans les 8 jours qui suivront.

Comme l'évoque une récente décision de la Cour de cassation, l'employeur ne peut subordonner la mise en œuvre son obligation au retour du salarié dans l'entreprise. A défaut, il commet un manquement qui, pour rappel, pourra s'analyser en un manquement à son obligation de sécurité et justifier, par extension, une résiliation judiciaire du contrat de travail.

Rappel

La résiliation judiciaire permet au salarié de saisir le juge prud'homal afin de solliciter, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur, la rupture de son contrat. Si sa démarche aboutit, alors le contrat de travail sera rompu et produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul. A défaut, son exécution devra être poursuivie.

Obligation d'organiser une visite de reprise : le non-retour du salarié ne constitue pas un motif de dispense

L'affaire en cause concernait un salarié qui, entre juin 2015 et décembre 2017, avait été placé en arrêt de travail pour maladie.

A l'approche de la fin de son arrêt de travail, ce dernier avait adressé une lettre à son employeur. Par celle-ci, il l'informait, d'une part, de cette échéance à venir et sollicitait, d'autre part, la réalisation d'une visite médicale de reprise.

L'employeur avait alors rétorqué en indiquant que le bénéfice de cette visite médicale supposait sa reprise du travail. Ce qui, dans les faits, n'était pas le cas puisque celui-ci n'était pas revenu dans l'entreprise.

En dépit d'une mise en demeure transmise quelques semaines plus tard, l'employeur persistait dans son inertie. Privé de toute rémunération, le salarié avait décidé de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Pour autant, il fut débouté en première et seconde instance. La cour d'appel jugeant, en dernier lieu, que l'employeur pouvait lui demander de revenir sur son lieu de travail et de reprendre son activité aux fins de passer la visite de reprise car cela permettrait de mieux renseigner le médecin du travail sur son aptitude. Or, faute pour le salarié de retourner dans les locaux de l'entreprise, l'employeur n'avait pas à organiser la visite médicale de reprise.

Sans surprise, la Cour de cassation casse la décision rendue par les juges d'appel qui avaient pourtant constaté que :

- le salarié avait sollicité la tenue de cet examen et qu'il se tenait à la disposition de son employeur pour y procéder ;
- l'employeur, bien que parfaitement informé de la nécessité d'organiser une visite médicale de reprise, n'avait pris aucune initiative pour la mettre en œuvre.

Au vu de ces éléments, la cour d'appel ne pouvait admettre que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité. L'affaire sera donc rejugée et pourrait découler sur une résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié.

Pour en savoir davantage sur votre obligation relative à l'organisation d'une visite de reprise, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Gérer le personnel ACTIV](#) » dans laquelle vous pourrez retrouver la procédure interactive « Organiser le retour d'un salarié après un arrêt de travail ».

Cour de cassation, chambre sociale, 3 juillet 2024, n° 23-13.784 (dès que l'employeur a la connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié)

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/obligation-dorganiser-une-visite-de-reprise-vous-ne-pouvez-pas-la-conditionner-au-retour-du-salarie-dans-lentreprise>