



VISITE DE REPRISE DU SALARIE : obligations, organisation et conséquences

publié le 11/04/2016, vu 11996 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Les réformes ont impacté la Médecine du travail, le statut du salarié et le rôle de l'employeur dans le cadre de son obligation de sécurité : Eclairages

1. LES CAS OU LA VISITE DE REPRISE DOIT ETRE ORGANISEE

La visite de reprise est organisée par la loi. Elle a évolué au fur et à mesure des réformes. A ce jour, elle est obligatoire :

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe la durée de l'absence)
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel

Si l'employeur n'organise pas cette visite de reprise, il viole son **obligation de sécurité** à l'endroit de son salarié. Celui-ci pourra légitimement demander réparation de ce préjudice devant le Conseil de prud'hommes.

Si, en outre, un accident du travail ou une maladie professionnelle s'en suivent, l'employeur en sera responsable et aura commis une « **faute inexcusable** ». Dans ce cas, le salarié devra porter son contentieux devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité sociale pour obtenir l'indemnisation de ses dommages.

NB : L'obligation s'entend également à l'endroit du salarié : son refus réitéré de se présenter à la visite de reprise peut entraîner son licenciement disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la faute grave.

-

2. ORGANISATION PRATIQUE DE LA VISITE

- Dans les 8 jours de la fin de l'arrêt de travail

Dès lors que l'employeur a 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 le délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

L'employeur se base sur les informations portées sur l'arrêt de travail que lui a envoyé le salarié.

Pour rappel, le salarié a l'obligation d'adresser ses arrêts maladie, afin que l'employeur puisse prendre ses dispositions en conséquence.

Par contre, le salarié n'a pas l'obligation d'avertir l'entreprise de son retour effectif, celui-ci étant le

principe, le non-retour étant l'exception.

La jurisprudence a précisé qu'il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de la visite de reprise, **dès que le salarié se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé.**

Si ce délai a été dépassé par l'employeur pour une raison indépendante de sa volonté, il devra démontrer qu'il avait pris l'initiative de faire passer la visite dans le délai légal. Sinon sa responsabilité sera engagée.

- Attention à ne pas confondre avec la visite de pré-reprise

Si la visite est organisée **avant la fin de l'arrêt de travail, il ne s'agit pas d'une visite de reprise** mais d'une visite de pré-reprise.

La visite de pré-reprise est également prévue par la loi. Le salarié peut la solliciter dans le cas d'une absence de plus de 3 mois. Son objectif est d'anticiper au mieux le retour à l'emploi du salarié. Elle peut aussi être demandée par le Médecin traitant ou par le Médecin conseil de la CPAM.

Même si l'employeur ne peut pas l'initier, il lui est recommandé de la suggérer au salarié.

Il est des cas où l'arrêt maladie dure depuis 6 mois, 12 mois... Dans ces circonstances, le retour dans l'entreprise du salarié risque de poser une difficulté d'ordre pratique, mais aussi d'ordre humain.

Pour rappel, l'employeur est tenu de replacer le salarié dans son ancien poste, ou dans un poste similaire (sauf avis médical contraire du médecin du travail, voir ci-après).

La réadaptation du salarié au travail peut être facilitée par des préconisations préventives du médecin du travail. Il est donc tant dans l'intérêt du salarié que dans celui de l'employeur de recourir à cette visite de pré-reprise.

ATTENTION : le fait que le salarié ait bénéficié d'une visite de pré-reprise ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser la visite de reprise.

- Situation du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise

La visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. Si elle n'intervient que 5 ou 8 jours après le terme de l'arrêt de travail du salarié, il faut s'interroger sur le statut du salarié pendant ce temps.

Plusieurs précisions ont été apportées par la jurisprudence :

- Si le salarié est en congés payés immédiatement après son arrêt de travail, la visite est décalée à son retour effectif
- Si le salarié reprend son poste, y travaille effectivement, puis l'abandonne, il commet une faute passible d'une sanction disciplinaire.
- Si le salarié se contente de rester en situation d'absence, sans revenir travailler, il ne commet pas de faute. L'employeur ne peut pas le contraindre à travailler tant que le médecin du travail ne s'est pas prononcé sur son aptitude.

Son salaire doit lui être versé :

- Que le salarié revienne travailler ou demeure absent, son salaire devra lui être versé dès lors qu'il démontre s'être tenu à la disposition de l'employeur pour qu'il puisse organiser la visite de reprise.

- En pratique

L'employeur prend attache avec les Services de santé au travail dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt. Le salarié est convoqué et l'employeur doit lui remettre cette convocation.

Si le salarié sollicite lui-même l'organisation de la visite, directement auprès de la Médecine du travail, il doit en informer obligatoirement l'employeur.

L'employeur doit s'assurer que le salarié s'est rendu au rendez-vous. En cas de difficulté ultérieure, si le salarié n'a pas répondu à la convocation, c'est bien la responsabilité de l'employeur qui sera recherchée.

A l'issue de la visite médicale, l'employeur doit réclamer l'avis d'aptitude qui lui revient, et en vertu duquel le salarié pourra, ou non, retrouver son ancien poste.

-

3. CONSEQUENCE DE L'AVIS RENDU

A l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail rend **obligatoirement** un avis selon lequel soit :

- Le salarié est apte à la reprise de son poste
- Le salarié est apte à cette reprise, mais sous certaines réserves
- Le salarié est inapte (temporairement ou non)

Dans le premier cas, le salarié est replacé sur ses anciennes fonctions, ou sur un poste similaire.

Dans le deuxième cas, l'employeur devra appliquer lesdites réserves, au besoin en sollicitant plus d'explications de la part du médecin du travail, et en lui soumettant les projets d'aménagement pour s'assurer de leur compatibilité avec l'état de santé du salarié.

Dans le dernier cas, l'employeur doit veiller à ce qu'une seconde visite médicale soit organisée au bout de 15 jours, à l'issue de laquelle l'inaptitude du salarié sera, ou non, confirmée.

En cas de danger immédiat ou de visite de pré-reprise datant de moins de 30 jours, cette seconde visite médicale ne sera pas nécessaire.

Si l'inaptitude est confirmée, la procédure afférente devra être respectée par l'employeur, dans un schéma tripartite avec le salarié et le médecin du travail.

Elle fera l'objet d'un autre article.

*

* *

29234 ; Cass. soc. 10 février 2016, 14-14.259 ; Cass. soc. 25 juin 2013, n°11-22370 ; Cass. soc. 17 octobre 2000, n°98-46334 ; Cass. soc. 29 novembre 2006, n°04-47302 ; Cass. soc. 20 mars 2013, n°12-14779 ; Cass. soc. 23 septembre 2014, n°12-24967

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.

Pour toute précision sur la question, vous pouvez interroger votre conseil habituel ou me contacter par mail. Je pourrai vous éclairer sur votre situation particulière, au regard des éléments factuels que vous me soumettez.

Maître Nathalie FOUQUE

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64

nathaliefouque.avocat@outlook.fr