Image not found or type unknown

Refus de l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise : reprise du paiement du salaire

Actualité législative publié le **07/10/2014**, vu **36130 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

La jurisprudence reprécise les sanctions en cas de non application des dispositions législatives en matière de visite médicale de reprise après arrêt de travail. L'employeur qui refuse d'organiser la visite doit payer le salaire.

Selon l'article R. 4624-23 du Code du travail, **la visite médicale de reprise** doit permettre :

- soit de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

- soit de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

- soit d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

Elle se distingue de l'examen médical de pré-reprise qui est obligatoire pour les seuls salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois.

Mais, en deçà de trois mois, cette visite reste toujours possible pour le salarié en arrêt de travail et ceci, quelle que soit la durée de suspension du contrat de travail.

Elle doit permettre :

- des aménagements et des adaptations du poste de travail,
- des préconisations de reclassement,
- des formations professionnelles afin de faciliter le reclassement du salarié ou bien sa reconversion professionnelle.

Aussi et depuis le décret n°2012-135 du 31 janvier 2012 elle permet également au médecin du travail de délivrer un avis d'inaptitude médicale à l'issue d'un seul examen, si au cours des 30 jours qui ont précédé cet examen, il a vu le salarié dans le cadre d'une visite médicale de pré reprise.

En revanche, l'article R. 4624-22 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'organiser cette **visite médicale de reprise** après un arrêt de maladie d'origine non professionnelle de **30 jours calendaires.**

L’initiative de la visite médicale de reprise appartient par principe à l’employeur. Il peut pour cela procéder par lettre recommandée avec accusé de réception, mais aussi par voie de lettre simple.

Si l’employeur n’organise pas la visite médicale de reprise, il est en faute. Le salarié peut alors prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

La Haute juridiction a précisé qu’au terme du délai d’un mois après la seconde visite médicale constatant l’inaptitude, l’employeur doit reprendre le paiement du salaire. L’octroi d’une indemnité de congés payés non pris ne peut s’y substituer, de même que la prise de ses congés par le salarié.

En définitive, après la seconde visite médicale déclarant de façon irrémédiable le salarié inapte, l’employeur dispose uniquement de deux possibilités :

- soit il reclasse son salarié au terme d’une recherche sérieuse de reclassement
- soit il licencie le salarié au motif de l’impossibilité de reclassement.

Il dispose bien d’un mois entier pour entreprendre ces démarches.

Si l’employeur s’est abstenu, au terme de ce délai d’un mois, il devra obligatoirement reprendre le versement du salaire qui était perçu avant la période d’absence.

Tant que cette visite de reprise n'a pas lieu, le contrat de travail reste suspendu (Cas. Soc. 23.09.2014, n°13-12473) si bien que le paiement du salaire n'est pas dû entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise.

Si l’organisation de la visite médicale de reprise incombe à l’employeur, cet examen peut être sollicité également par le salarié auprès de son employeur ou du médecin du travail.

Il doit dans ce cas avertir son employeur de cette demande sans quoi cette dernière lui est inopposable.

L’intérêt des arrêts du 23 septembre 2014 est de préciser les obligations de l’employeur relativement à l’organisation de la visite médicale de reprise, lorsque celle-ci est réclamée par le salarié qui revient en poste.

La Cour de Cassation juge que l’employeur doit reprendre le paiement du salaire au salarié qui se tient à sa disposition après un arrêt de travail et qui a réclamé en vain l’organisation de la visite médicale de reprise « sauf à ***démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail*** » (Cass. Soc. 24.09.2013 : n° 12-24967 ; 13-12473 ; 12-25503).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés