



L'examen médical de reprise: Quel est le rôle du salarié ? Demande et refus

publié le 16/06/2016, vu 7297 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Dès que le salarié a été absent - au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, - après un congé de maternité, - après toute absence pour cause de maladie professionnelle, , l'employeur doit faire effectuer au salarié une visite médicale de reprise par le médecin du travail. (C. trav., art. R. 4624-22). A défaut de faire passer cette visite, l'employeur s'expose à des sanctions.

L'examen médical de reprise: Quel est le rôle du salarié ? Demande et refus

Dès que le salarié a été absent

- au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel,

- après un congé de maternité,

- après toute absence pour cause de maladie professionnelle,

, l'employeur doit faire effectuer au salarié une visite médicale de reprise par le médecin du travail. (C. trav., art. R. 4624-22).

A défaut de faire passer cette visite, l'employeur s'expose à des sanctions.

· Délais de huit jours

La visite a lieu au plus tard dans les huit jours suivant la reprise du travail.

(Cass. soc. 13 avril 2016 n° 15-10.400 (n° 802 FS-PB), Sté Imprimerie artisanale c/ L. : RJS 6/16 n° 403)

En l'espèce, un manquement de l'employeur avait été déduit de l'absence de convocation du salarié à la visite de reprise alors qu'il **restait encore deux jours prévu dans le délai de huit jours**.

La Cour de cassation a constaté qu'elle avait " réduit à tort le délai de huit jours".

Le délai court dès la reprise effective du travail par le salarié, elle peut avoir lieu après la période des congés payés s'ils sont immédiatement après l'arrêt maladie.

(Cass. soc. 13-6-2012 n° 11-12.152 : RJS 8-9/12 n° 705)

Exception: Si le délai est dépassé, l'employeur doit **démontrer que le retard est dû à une raison indépendante de sa volonté.**

Et il doit **justifier avoir pris l'initiative de la faire passer dans le délai légal** (Cass. soc. 6-10-2010 n° 09-66.140 : RJS 12/10 n° 921).

· L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur

En cas de manquement à cette obligation, en ne faisant pas effectuer une visite de reprise au salarié, **l'employeur devra indemniser le salarié.**

Sauf si l'omission de cette formalité est liée à une erreur des services administratifs, on ne peut retenir un caractère fautif au manquement de l'employeur.

(Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040).

Quel est le rôle du salarié dans la visite de reprise ? Demande et refus

Cet article étudiera les conséquences du refus du salarié de se soumettre à la visite de reprise.

I. La demande de visite de reprise par le salarié

Le salarié peut demander lui-même l'organisation de la visite de reprise.

La demande peut être adressée à l'employeur ou directement au médecin du travail en informant **en parallèle et préalablement** l'employeur. (Cass. soc. 26-1-2011 n° 09-68.544)

Si l'employeur n'a pas prévenu son employeur, la visite n'est pas qualifiée de visite de reprise et est inopposable à l'employeur. (Cass. soc., 9 juin 2010, n°08-42.669)

L'information de l'employeur peut se faire par lettre recommandée en indiquant "*avoir pris un rendez-vous à la sécurité sociale de la médecine du travail pour y être examiné*". (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.544).

Le refus de l'employeur d'organiser la visite de reprise, alors que le salarié en avait fait la demande, est constitutif d'une faute qui entraîne la rupture du contrat de travail à ses torts.

Le salarié **pourra obtenir des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

(Cass. soc., 18 janv. 2000, n° 96-45.545 ; Cass. soc., 15 oct. 2003, n° 01-43.571).

II. Le refus du salarié de se soumettre à la visite médicale de reprise

Le salarié a l'obligation de se soumettre à la visite médicale de reprise.

En cas de refus du salarié, les conséquences sont importantes.

-Le refus de se soumettre à cette visite est **une cause réelle et sérieuse de licenciement** car c'est un acte d'indiscipline de la part du salarié.

L'employeur est en droit de sanctionner ce refus. (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409).

-En cas de **refus réitéré** du salarié, il y a une **faute grave** justifiant le licenciement immédiat.

Dans une affaire, un salarié refusant de se présenter malgré plusieurs injonctions de l'employeur peut motiver un licenciement disciplinaire, par l'existence d'une faute.

(Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 97-45.286).

*" Mais attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié, qui n'avait été examiné par le médecin du Travail que dans le cadre de visites de pré-reprise, avait **été invité par l'employeur**, à l'issue de la suspension de son contrat de travail, à se présenter dans l'entreprise où **une visite médicale de reprise** était prévue, en application de l'article R. 241-51 du Code du travail, et **qu'il ne s'y était pas rendu, malgré plusieurs injonctions de l'employeur ; qu'elle a pu décider que ce manquement du salarié constituait une faute** dont elle a apprécié **le caractère sérieux** ;"*

Dans une autre affaire, le refus réitéré d'un salarié de se présenter à la visite de reprise malgré trois mises en demeure de l'employeur constituait une faute grave (Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 04-47.302).

*" Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté qu'à compter du 20 janvier 2001 M. Ratinaud **n'a plus adressé de justificatif d'arrêt de travail pour maladie**, malgré les mises en demeure de son employeur des 15 février, 5 avril, 5 mai 2001 avec **convocation de se présenter pour la visite de reprise devant le médecin du travail** le 18 mai 2001, du 28 mai 2001 avec **nouvelle convocation devant le médecin du travail pour le 5 juin**, du 31 octobre 2001 avec **convocation devant le médecin du travail pour le 6 novembre 2001**, a pu décider que le **comportement du salarié** qui faisait obstacle de façon réitérée à l'examen du médecin du travail constituait une **faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis**"*

Cependant le salarié qui refuse la visite de reprise, ne peut **pas être licencié pour abandon de poste** (Cass. soc. 20-3-2013 n° 12-14.779).

Toutefois, le salarié ne commet pas de faute en refusant une visite de reprise si l'employeur n'a pas organisé cette visite, seulement par une initiative du médecin du travail. (Cass. soc. 28-4-2011 n° 09-40.487).

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67