



Inaptitude au travail : vigilance concernant la visite de reprise

publié le 30/01/2011, vu 5897 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

La visite de reprise constatant ou non l'inaptitude est un processus. En tant que tel, elle obéit à des règles techniques et s'impose dans cinq cas précis énoncés à l'article R. 4624-21 du Code du travail.

En l'occurrence, sauf dans le cas où le maintien d'un salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou de tiers, le médecin du travail ayant à se prononcer sur l'inaptitude au poste de travail doit soumettre le salarié à deux examens espacés de deux semaines accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires requis.

Or, chacun sait que la décision d'inaptitude peut entraîner la rupture du contrat de travail du salarié devenu inapte, soit que l'inaptitude soit totale, soit qu'elle entraîne un changement de poste qui ne peut être réalisé ou qui est refusé par le salarié.

Dans ces conditions, on comprend aisément que ce soit le médecin du travail qui diligente la visite de reprise dans la mesure où, celle-ci exige une étude du poste de travail occupé par le salarié doublée d'une étude prospective des postes susceptibles de lui être proposés dans l'entreprise.

A titre dérogatoire, l'inaptitude peut être déclarée après un seul examen médical qu'en cas de danger « immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers ». Cette situation doit résulter de l'avis du médecin qui, selon la Cour de cassation, doit non seulement indiquer qu'une seule visite sera effectuée mais de plus se référer explicitement à l'article R. 4624-31 du Code du travail.

Par ailleurs, relevons que cette notion d'inaptitude au poste de travail ne doit pas être confondue avec d'autres notions relevant de la Sécurité sociale. Tel est le cas de l'invalidité qui ne saurait se substituer à l'appréciation du médecin du travail. En clair, si un employeur licencie un salarié sur la seule base du constat par le médecin-conseil de l'invalidité deuxième catégorie, le licenciement sera nul car l'inaptitude n'aura pas été correctement constatée et de fait il s'agirait d'un licenciement fondé sur l'état de santé du salarié et donc discriminatoire.

Enfin, il paraît toujours opportun de rappeler que seule la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail et ceci que le salarié ait continué à bénéficier d'une prolongation de son arrêt de travail après la visite de reprise ou non.

On le voit, en matière d'inaptitude, une gestion rigoureuse du suivi de l'état de santé des salariés concernés est exigée des entreprises... Alors vigilance !

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL