



La visite médicale de reprise et ses conséquences (2019)

Fiche pratique publié le 17/05/2019, vu 5769 fois, Auteur : [Valentin GUISLAIN](#)

Présentation sommaire du droit applicable à la visite médicale de reprise

Le droit applicable à la visite médicale de reprise a récemment été modifié.

Voici les règles essentielles à connaître en la matière.

I. L'organisation de la visite de reprise

Aux termes de l'article R.4624-31 du Code du travail, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après : un congé de maternité ; après une absence pour cause de maladie professionnelle ; après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès 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 le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

L'examen de reprise a pour objet de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ; d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ; d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Ces objectifs sont ceux fixés par le Code du travail.

II. Les conséquences de la visite de reprise

A. L'aptitude

Si le médecin déclare le salarié apte à la reprise, l'exécution du contrat de travail doit reprendre aux conditions habituelles.

B. L'aptitude avec réserves

Si le médecin déclare le salarié apte à la reprise avec des réserves, le licenciement est impossible. Là encore, l'exécution du contrat de travail doit reprendre aux conditions habituelles, à charge pour l'employeur de respecter lesdites réserves.

Les réserves peuvent consister en des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. Elles sont faites par écrit.

L'employeur est tenu de respecter les indications et/ou propositions émises par le médecin du travail.

À défaut, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

C. L'inaptitude

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est, selon la formule du Code du travail, « éclairé par les conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur ». Celles-ci sont parfois lapidaires.

Reste qu'en pratique, si le salarié est déclaré inapte, il ne peut reprendre son poste. En cette hypothèse, deux schémas se présentent.

1^{ère} hypothèse : le médecin du travail exclut expressément tout reclassement

Attention : il ne s'agit pas de la mention « inapte à tout poste dans l'entreprise », laquelle ne dispense pas l'employeur de reclasser son salarié (voir ci-après).

Si le médecin précise que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur est dispensé de la recherche de reclassement. Le licenciement s'impose.

2^{ème} hypothèse : le médecin du travail n'exclut pas expressément tout reclassement

Le plus souvent, l'employeur doit (tenter de) reclasser le salarié. Il s'agit d'une « obligation de moyens renforcée » : l'employeur doit démontrer avoir réellement essayé de reclasser le salarié.

Ainsi que le précise le Code du travail, « lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités : il s'agit de l'obligation de reclassement ».

En réalité, dès lors que la mention excluant clairement tout reclassement n'est pas indiquée, l'employeur doit se livrer à une recherche d'emploi correspondant aux aptitudes restantes du salarié.

Les propositions de reclassement doivent être faites par écrit. Elles doivent naturellement tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail.

L'emploi proposé doit, en outre, être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Lorsque toutes ces conditions sont remplies, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite.

Toutefois, lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Alors, le licenciement s'imposera.

En tout état de cause, quelle que soit la situation rencontrée, « *lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail* ».

Pour toute question, consultez votre avocat !