Image not found or type unknown

Visite médicale de reprise : une formalité essentielle !

Jurisprudence publié le **13/03/2019**, vu **2638 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Le Code du travail prévoit l'obligation, pour l'employeur, de faire bénéficier le salarié d'un examen de reprise du travail dans certaines situations. Cette formalité est parfois oubliée par l'employeur, ce qui peut entraîner de lourdes conséquences…

1/ Les hypothèses d'application de la visite de reprise

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail (C. trav. art. R. 4624-31) :

- Après un congé de maternité ;

- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

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

En pratique, dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise.

La visite de reprise a plusieurs objets (C. trav. art. R. 4624-31) :

- Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

- Examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;

- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

- Emettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

A l’issue de la visite de reprise, la suspension du contrat de travail prend fin, sauf cas particuliers comme l’inaptitude.

En revanche, l’absence de visite de reprise emporte des conséquences importantes, tant pour le salarié que pour l’employeur.

2/ Les conséquences de l’absence de visite de reprise

Pour la Cour de cassation, seule la visite médicale de reprise dont doit bénéficier le salarié met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail et à la protection légale qui en résulte (Cass. soc. 28-11-2006, n° 05-44.252).

Il s’ensuit qu’en l'absence d'une visite médicale de reprise à l'issue d'une période d'absence pour cause d'accident du travail, le contrat est suspendu jusqu'à la date à laquelle cette visite a eu lieu, peu important la reprise effective du travail (Cass. soc. 30-11-2010, n° 09-40.160).

La solution est évidente s’agissant d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle.

En effet, selon l’article L. 1226-9 du Code du travail, « *au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l’employeur ne peut rompre ce dernier que s’il justifie soit d’une faute grave de l’intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l’accident ou à la maladie.* »

Ainsi, le licenciement prononcé en méconnaissance des règles protectrices est nul, quand bien même la procédure de licenciement aurait été engagée avant l’accident (Cass. soc. 10-05-1995, n° 91-45.527).

Toutefois, la solution de la Cour de cassation va bien au-delà du cas de l’accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

En effet, a été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement motivé, non par le refus du salarié de se présenter à la visite médicale de reprise, mais par un abandon de poste, dès lors qu'en l'absence d'une telle visite le contrat de travail demeure suspendu (Cass. soc. 20-3-2013, n° 12-14.779).

Cette décision peut sembler sévère puisque le salarié se trouvait en absence injustifiée, mais elle a été réaffirmée depuis, toujours à propos de l'abandon de poste (Cass. soc. 9-11-2017, n° 16-16.948) :

- *« Attendu que pour dire le licenciement du salarié justifié par une faute grave, l'arrêt retient que l'intéressé n'a pas repris son travail à l'issue de son arrêt maladie, qu'il n'est pas établi qu'il ait demandé à son employeur d'organiser une visite de reprise ou ait manifesté auprès de lui son intention de reprendre le travail, que dès lors le fait de ne pas s'être présenté à son poste de travail le 16 août 2009 caractérise un abandon de poste et constitue une faute grave ;*

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail demeurait suspendu de sorte que seuls des manquements à l'obligation de loyauté pouvaient être reprochés au salarié, la cour d'appel, qui n'a pas constaté l'existence de tels manquements, a violé les textes susvisés. »

Il résulte de cet arrêt que l'employeur conserve son pouvoir disciplinaire, mais uniquement en cas de manquements du salarié à son obligation de loyauté.

Les employeurs sont donc appelés à la plus grande vigilance lorsque la situation du salarié impose une visite médicale de reprise.

En conclusion, signalons que le défaut de visite de reprise peut également « se retourner » contre le salarié. Ainsi, la Cour de cassation a jugé récemment qu'à défaut d'une visite médicale de reprise, qui peut aussi être sollicitée par le salarié, le contrat de travail reste suspendu et que l'employeur n'est pas tenu de reprendre le paiement du salaire (Cass. soc. 19-12-2018, n° 17-24.007). Il n'en va autrement que si le salarié reprend le travail ou informe l'employeur qu'il se tient à sa disposition afin de procéder à la visite médicale.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés