

## Inaptitude

# Prolongation d'arrêt de travail et visite de reprise : l'employeur doit solliciter la 2<sup>ème</sup> visite

(Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-17.913)

**La Cour de cassation avait jugé, il y a quelques années, qu'il importait peu que le salarié continue à être couvert par un arrêt de travail du médecin traitant, dès lors que le médecin du travail avait délivré un avis dans le cadre d'une visite de reprise, cette dernière mettant fin à la période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-41.479 et n° 03-41.904). Aujourd'hui, la Cour de cassation confirme cette analyse concernant la réalisation de la première visite (de reprise) effectuée dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.**

**R**appelons au préalable que l'article R. 4624-23 du Code du travail précise que :

" L'examen de reprise a pour objet :

1° De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

2° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

3° 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.

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 dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié".

Ainsi, il appartient, en principe, à l'employeur, de solliciter la visite de reprise, dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail du salarié. La Cour de cassation a, cependant, admis que le salarié pouvait également solliciter cette visite pendant la suspension de son contrat de travail, à la condition qu'il en informe au préalable et par écrit son employeur.

En pratique, il n'est pas rare que l'employeur sollicite la visite de reprise après avoir été informé de la fin de l'arrêt de travail du salarié et que ce dernier, après avoir été reçu par le médecin du travail dans le cadre d'une première visite, se rende chez son médecin traitant

afin que celui-ci lui délivre un autre arrêt de travail en attendant la confirmation de l'inaptitude. Rappelons, à ce stade, que le salarié déclaré inapte lors de la première visite ne peut effectuer sa prestation de travail et ne bénéficie donc pas d'une rémunération. Dans ce cas, quid de la validité de la visite de reprise ? Rappelons que la visite de reprise est une visite particulièrement importante, dans la mesure où elle met fin à la suspension du contrat de travail et conditionne, par la suite, la validité de la procédure de licenciement.

En l'espèce, une salariée, occupant les fonctions de moniteur d'atelier a été déclarée, par le médecin du travail inapte à la reprise de son poste le 13 juin 2007 lors de la visite de reprise, faisant suite à un arrêt maladie de plusieurs mois. Le médecin du travail précise sur son avis que la salariée était inapte à son poste de travail en renvoyant la salariée vers son médecin traitant en vue de la prescription d'un nouvel arrêt de travail. Une prolongation d'arrêt de travail est donc délivrée le jour de la réalisation de la visite de reprise. Par lettre du 4 décembre 2007, la salariée a été licenciée pour absence prolongée entraînant une désorganisation du service et la nécessité de la remplacer définitivement. Contestant son licenciement au motif que l'employeur n'avait pas pris l'initiative d'organiser un second examen médical, l'affaire est finalement jugée par la Cour de cassation.

L'employeur considère que, tant que le second examen médical n'a pas été effectué, l'inaptitude n'a pas été déclarée. Il n'y a donc pas d'obligation de reclassement. Et la rupture du contrat ne peut pas, non plus, être prononcée du fait de l'inaptitude et d'une impossibilité de reclassement. L'employeur a donc procédé au licenciement de la salariée en raison des perturbations que son absence prolongée causait au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif. Selon lui, son analyse était confortée indirectement par le fait que le médecin du travail avait renvoyé la salariée vers son médecin traitant, ce qui laissait penser qu'il ne s'agissait pas d'un avis d'inaptitude, mais d'une simple im-

possibilité temporaire de reprendre ses fonctions.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Tout d'abord, elle précise que la visite médicale à l'issue de laquelle le médecin du travail a déclaré l'inaptitude du salarié à son poste est bien une visite de reprise qui a mis fin à la période de suspension du contrat de travail, même si le médecin du travail a renvoyé le salarié auprès de son médecin traitant et que ce dernier a délivré le même jour une prolongation de son arrêt de travail. Il en résulte que l'employeur a enfreint les règles d'ordre public de la procédure de licenciement pour inaptitude en n'organisant pas de seconde visite de reprise et en licenciant le salarié pour un motif autre que l'inaptitude. Le licenciement est donc jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cette décision nous conduit à considérer que, dès lors qu'une visite de reprise a donné lieu à la délivrance d'un avis d'inaptitude, elle doit être suivie d'une seconde visite, peu important le fait que le salarié ait bénéficié, au moment de la visite de reprise, d'une prolongation d'arrêt de travail. Ainsi, si le salarié est déclaré inapte lors du premier examen de reprise du travail, l'employeur doit respecter la procédure applicable : il doit organiser le second examen dans les délais prescrits par la loi, puis (et uniquement une fois que ce second examen est passé), il doit chercher à reclasser le salarié, ou à défaut, le licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Selon les juges, la première déclaration d'inaptitude faite à l'issue de la période de suspension du contrat produit bel et bien des effets juridiques. Elle fait basculer le salarié dans le champ d'application des dispositions légales relatives à l'inaptitude (C. trav., art. L. 1226-2 et suivants). Des dispositions qui sont d'ordre public, et que l'employeur ne peut donc pas contourner.

Enfin, bien qu'il n'y ait aucune obligation en la matière, on conseillera aux médecins du travail d'indiquer sur le premier avis d'inaptitude que le salarié est "à revoir dans 15 jours", montrant ainsi à l'employeur que la procédure d'inaptitude est bien enclenchée. ■