

Visites de reprises et de préreprise Actualité jurisprudentielle

Les mois de février et mars ont été extrêmement riches en jurisprudence en matière d'inaptitude au travail. La Cour de cassation a, en effet, rendu plus d'une vingtaine d'arrêts sur ce thème.

Dans la mesure où ces arrêts concernent des situations de droit et de fait, antérieures à la Loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, il convient d'avoir à l'esprit que certaines de ces solutions jurisprudentielles n'auront plus à s'appliquer à l'avenir, toutefois un bon nombre d'entre elles ne devraient pas être remises en cause par la Loi Travail.

On attirera l'attention, aujourd'hui, sur deux arrêts, relatifs aux visites de reprise et de préreprise **sur lesquels l'évolution législative ne devrait pas avoir d'incidence**, le premier concerne le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise, le second l'organisation de la visite de reprise pendant l'arrêt du travail du salarié ;

1. **Concernant le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise**, la Cour de Cassation confirme, dans un arrêt rendu le 22 février 2017 que tant qu'il n'a pas été vu par le médecin du travail **en visite de reprise**, le salarié n'est pas tenu à reprendre son travail et son absence n'est pas considérée comme fautive, en statuant comme suit :

"alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail demeurerait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise et d'avis d'aptitude du médecin du travail sur son nouveau poste, de sorte que la salariée n'était pas tenue à l'obligation de venir travailler, la cour d'appel, qui retient que l'absence injustifiée entre les deux arrêts maladie constitue une faute grave, a violé les textes susvisés ;" (Cass soc., 22 févr. 2017, n° 15-22.378).

En effet, seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. La Loi Travail n'a, à notre sens, aucune incidence sur cette solution.

On ajoutera que conformément à sa jurisprudence constante, la Cour Suprême a eu l'occasion de confirmer, dans un arrêt du 6 mars 2017, que **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne met pas fin à la suspension du contrat du salarié** (Cass. soc., 6 mars 2017, n° 15-26.848), reformant la décision de la Cour d'Appel de Paris du 15 septembre 2015, en ces termes :

"Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de la visite de reprise prévue à l'article R. 4624-21 du code du travail, le contrat de travail se trouvait toujours suspendu en conséquence de l'accident du travail dont avait été victime le salarié le 3 février 2009, peu important que la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ait reconnu le 18 mai 2010 la qualité de travailleur handicapé de l'intéressé, la cour d'appel, dont il résulte de ses constatations que l'employeur avait invoqué un motif de rupture autre que l'un de ceux visés par l'article L. 1226-9 du code du travail, a violé les textes susvisés".

“ On attirera l'attention, aujourd'hui, sur deux arrêts, relatifs aux visites de reprise et de préreprise sur lesquels l'évolution législative ne devrait pas avoir d'incidence, le premier concerne le statut du salarié entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise, le second l'organisation de la visite de reprise pendant l'arrêt du travail du salarié ”

2. **Concernant la nature de la visite sollicitée par le salarié pendant son arrêt de travail**, la Haute Juridiction, s'est prononcée, le 8 février 2017, en ces termes :

"Mais attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait informé l'employeur de son rendez-vous avec le médecin du travail que par une lettre recommandée adressée le jour même de l'examen, de sorte qu'il n'était pas établi que l'intéressée avait satisfait à son obligation d'in-

formation préalable, la cour d'appel en a exactement déduit que cet examen ne pouvait être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ; "

En statuant ainsi, la Cour de Cassation confirme, là encore, sa précédente position, en précisant d'une part, que la visite sollicitée par un salarié auprès du médecin du travail pendant son arrêt de travail est possible, et d'autre part qu'elle ne peut être qualifiée **de visite de reprise qu'à la seule condition que le salarié en ai informé son employeur préalablement** à la visite fixée avec le médecin du travail. L'information concomitante à la visite médicale reste insuffisante.

En l'espèce, une salariée qui avait sollicité un rendez-vous auprès du médecin du travail, pendant son arrêt de travail, en a informé son employeur, par une lettre recommandée adressée **le jour même de l'examen**, de sorte que la Cour de Cassation a considéré qu'il n'était pas établi que la salariée **avait satisfait à son obligation d'information préalable**. A défaut d'information préalable, elle considère que cet examen ne peut être qualifié de visite de reprise opposable à l'employeur (Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-27.492).

L'examen médical pratiqué pendant cette visite ne pourrait donner lieu à un avis d'inaptitude s'imposant à l'employeur que s'il remplit, indépendamment des conditions posées par l'article R. 4624-42 du code du travail (étude de poste et des conditions de travail ainsi que d'un échange avec l'employeur préalablement au constat d'inaptitude), les critères dégagés par la jurisprudence, à savoir :

- le salarié doit manifester son intention de mettre fin à la suspension de son contrat,
- le salarié doit informer son employeur préalablement à l'examen médical sollicité auprès du médecin du travail et de sa qualification de visite de reprise par le médecin du travail. ■