

Absence de visite médicale de reprise : le salarié ne peut pas se voir reprocher son absence

Certaines situations obligent l'employeur à organiser une visite médicale de reprise pour vérifier l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions. S'il ne le fait pas, le contrat de travail du salarié reste suspendu. Et ce dernier ne peut donc pas être sanctionné pour absence injustifiée.

Visite médicale de reprise : cas dans lesquels elle doit être organisée

Une visite médicale pour la reprise du travail est obligatoire après :

- Un congé maternité ;
- Une absence pour maladie professionnelle ;
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (Code du travail, art. R. 4624-31).

C'est à l'employeur d'organiser cette visite de reprise :

- Prendre un rendez-vous auprès du service de santé au travail ;
- Transmettre la convocation au salarié.



Le salarié doit effectuer cet examen médical obligatoire de reprise dans les 8 jours qui suivent le terme de son arrêt maladie.

Notez-le : Seule la convocation envoyée par l'employeur oblige le salarié à se présenter à cet examen médical. Cette convocation ne peut donc pas être gérée par la médecine du travail.

Visite médicale de reprise : suspension du contrat maintenue en son absence

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, le contrat de travail reste suspendu. Il le restera tant que la visite de reprise n'a pas été effectuée.

En raison de cette suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui ne se présente pas à son poste de travail.

Dans une affaire récemment jugée, un salarié, suite à un arrêt de plus de 30 jours, n'avait pas été convoqué à une visite de reprise dans un délai de 8 jours à compte de sa reprise de travail. Le salarié s'est donc absenté de son poste de travail sans donner de justificatif. L'employeur a fini par le licencier pour faute grave en raison de cette absence qui, pour lui, était injustifiée. Mais, pour la Cour de cassation, l'employeur ne prouvait pas que le salarié avait bien été destinataire d'une convocation en vue de son examen de reprise. Il ne pouvait donc pas user de son pouvoir disciplinaire. En effet, en absence de visite de reprise, le contrat est suspendu et donc l'employeur ne peut sanctionner le salarié.

Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2019, n° 17-17492 (en absence de visite de reprise, le contrat de travail est suspendu et l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour absence injustifiée)

Notez que la situation est différente si l'employeur organise la visite de reprise et que le salarié refuse de s'y rendre.

Pour tout savoir sur les obligations de l'employeur, nous vous proposons un abonnement de notre partenaire afin de vous guider efficacement dans la gestion de votre personnel. Vous pourrez bénéficier de notre code promotionnel qui vous accordera une remise de 10% sur l'abonnement.

Pour en bénéficier, contactez-nous !

