



# Visite médicale (reprise)

## Examen obligatoire

**Visite obligatoire** - La visite médicale de reprise est obligatoire après :

- une absence pour maladie professionnelle (voir [Maladies professionnelles\\*](#)), un [congé de maternité\\*](#) ;
- une absence d'au moins 30 jours pour [maladie\\*](#) ou accident non professionnel ;
- une absence d'au moins 30 jours pour [accident du travail\\*](#).

La visite doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise du travail.

L'employeur saisit le médecin du travail afin qu'il organise la visite de reprise dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail (c. trav. [art. R. 4624-23](#)).

**À distinguer de la visite périodique** - La visite de reprise est une visite à part entière et elle ne peut se confondre avec la visite périodique. L'employeur doit organiser une visite de reprise distincte, même si elle se situe à une date proche de la visite périodique (CA Versailles, 5e ch. B, 21 décembre 2006, RG n° 05/05539).

---

Au cours de toute interruption de travail dépassant 3 mois, le médecin-conseil de la sécurité sociale, ou le médecin traitant ou le salarié peuvent solliciter le médecin du travail pour préparer et étudier les conditions de la reprise du travail ou pour envisager des démarches de formation ( c. trav. [art. R. 4624-20](#) et [R. 4624-22](#)) (voir ci-après).

---

**Organisation de la visite** - L'initiative de la visite médicale de reprise appartient à l'employeur (cass. soc. 18 janvier 2000, nos [96-45545](#) et 97-44633, BC V n° 29). Mais il n'est pas obligé de procéder par lettre recommandée AR, une lettre simple suffit (cass. soc. 28 avril 2011, n° [09-40487](#), BC V n° 99).

Cet examen peut également être sollicité par le salarié auprès de son employeur ou du médecin du travail, en avertissant l'employeur de cette demande (cass. soc. 12 novembre 1997, n° [94-43839](#), BC V n° 365).

Si le salarié n'a pas prévenu l'employeur, l'examen médical ne vaut pas visite de reprise (cass. soc. 4 février 2009, n° [07-44498](#), BC V n° 38 ; cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-66132](#) D).

---

Un salarié avait, à l'issue d'un arrêt maladie, pris l'initiative, sans en informer son employeur, d'être reçu par un médecin du travail. Celui-ci avait, suite à cette visite, émis un avis déclarant le salarié inapte à son poste (responsable assurance qualité), avec « danger immédiat ». Il précisait aussi être incapable de faire des propositions de reclassement ou d'aménagement de poste compte tenu des informations portées à sa connaissance. Cette visite ne valait pas visite de reprise (cass. soc. 4 février 2009, n° [07-44498](#), BC V n° 38).

---

En revanche, un examen médical demandé par le salarié en arrêt pour maladie peut être qualifié de visite de reprise s'il a informé l'employeur de son initiative. Un courrier du salarié dans lequel il l'informe d'un « rendez-vous à la sécurité sociale de la médecine du travail » suffit (cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-68544](#), BC V n° 31).

**Défaut d'organisation** - L'employeur qui n'organise pas la visite de reprise cause nécessairement un préjudice au salarié concerné, préjudice qui justifie des dommages-intérêts (cass. soc. 13 décembre 2006, n° [05-44580](#), BC V n° 373 ; cass. soc. 15 octobre 2014, n° [13-14969](#) D). Par ailleurs, le défaut de visite médicale de reprise (suite à un accident du travail) justifie qu'un salarié prenne acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (cass. soc. 22 septembre 2011, n° [10-13568](#) D) (voir [Prise d'acte de la rupture\\*](#)).

**Visite obligatoire pour le salarié** - Le salarié qui ne se présente pas à la visite de reprise organisée par

l'employeur commet une faute disciplinaire (cass. soc. 28 avril 2011, n° [09-40487](#), BC V n° 99).

---

Un salarié qui a seulement fait l'objet d'une visite de préreprise et qui ne se présente pas à celle de reprise, malgré plusieurs rappels à l'ordre de l'employeur, commet une faute (cass. soc. 17 octobre 2000, nos [97-45286](#) et [98-42379 D](#)).

Une faute grave a aussi été reconnue alors qu'un employeur avait envoyé plusieurs mises en demeure au salarié afin qu'il lui transmette ses justificatifs d'absence ainsi que cinq convocations successives à se présenter devant le médecin de travail pour la visite de reprise. Le tout était resté sans réponse (cass. soc. 29 novembre 2006, n° [04-47302](#), BC V n° 361).

---

**Compétence du médecin du travail** - Le médecin du travail est seul compétent pour apprécier l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail (cass. soc. 21 mai 2002, n° [00-41012](#), BC V n° 167). L'avis du médecin traitant et celui du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale sont, en effet, sans portée juridique.

## Objet de la visite médicale de reprise

La visite médicale de reprise permet (c. trav. [art. R. 4624-23](#)) :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- 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 préreprise (voir ci-après).

Seule la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail (circ. DGT. 2012-13 du 9 novembre 2012, 1e partie; § 3.2.3). Lorsqu'un salarié, de retour d'un arrêt de travail, est déclaré inapte lors d'une visite médicale de reprise, cela met fin à la période de suspension du contrat de travail. Le fait que le salarié soit ensuite de nouveau en arrêt de travail n'entrave pas la procédure d'inaptitude : l'employeur reste tenu de lui faire passer la seconde visite médicale requise (cass. soc. 19 janvier 2005 n° [03-41479](#), BC V n° 8). Le régime de l'inaptitude continue de s'appliquer malgré la prolongation d'arrêt de travail (cass. soc. 5 décembre 2012, n° [11-17913](#), BC V n° 320). L'employeur ne peut donc pas changer de procédure et invoquer un motif de licenciement « applicable » uniquement dans l'hypothèse d'un salarié en arrêt de travail [voir [Maladie \(absences prolongées et répétées\)\\*](#)].

## Examen de préreprise

À l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, le médecin du travail organise une visite de préreprise afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois (c. trav. [art. R. 4624-20](#)).

Au cours de cet examen, le médecin du travail peut recommander (c. trav. [art. R. 4624-21](#)) :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Pour ce faire, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Les recommandations du médecin du travail à l'issue de cet examen doivent permettre à l'employeur d'anticiper la recherche de reclassement du salarié dont l'état de santé ne lui permettra sans doute plus de reprendre son poste (circ. DGT [2012-13](#) du 9 novembre 2012, 1re partie, § 3.2.3).

Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

À l'issue de cet examen spécifique, le médecin du travail n'établit pas de fiche d'aptitude (c. trav. [art. R. 4624-20](#) ; décret [2012-135](#) du 30 janvier 2012).

---

L'examen de reprise pratiqué par le médecin du travail au cours d'un arrêt de travail de moins de 3 mois est facultatif. Il ne peut pas être considéré comme la première des deux visites médicales nécessaires à la déclaration d'inaptitude (rép. Warsmann n° 19880, JO 3 septembre 2013, AN quest. p. 9331) [voir [Inaptitude physique\\*](#)].

---

## Maladie et accident non professionnels

**Visite obligatoire après 30 jours d'arrêt** - L'employeur doit organiser une visite médicale de reprise après un arrêt de maladie d'origine non professionnelle de 30 jours calendaires consécutifs (c. trav. [art. R. 4624-22](#)).

Le cumul d'arrêts de travail ne constitue pas en soi des absences répétées nécessitant une visite de reprise (cass. soc. 23 novembre 2011, n° [10-21158](#) D). Il n'y a pas de règle générale ; les juges apprécient au cas par cas.

**Responsabilité de l'employeur** - Si l'employeur n'organise pas la visite médicale de reprise, il ne respecte pas son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (c. trav. [art. L. 4121-1](#)) [voir [Hygiène et sécurité \(obligations de l'employeur\)\\*](#)].

---

L'employeur qui a connaissance de l'état de santé du salarié compte tenu de ses nombreux arrêts de travail pour maladie a l'obligation de lui faire passer un examen médical de reprise afin de s'assurer de sa capacité à reprendre son poste antérieur ou à donner une suite favorable à la mutation géographique proposée (cass. soc. 16 juin 2009, n° [08-41519](#), BC V n° 147).

---

## Accident du travail et maladie professionnelle

**Après une absence pour AT de trente jours** - L'obligation relative à la visite de reprise ne joue, en cas d'accident du travail (AT), que lorsque l'absence du salarié a duré au moins 30 jours (c. trav. [art. R. 4624-22](#)). Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (c. trav. [art. R. 4624-24](#)).

**Maladie professionnelle** - L'employeur doit organiser une visite de reprise après tout arrêt lié à une maladie professionnelle (c. trav. [art. R. 4624-21](#)).

**Sanction du défaut de visite** - Lorsque l'employeur omet d'organiser la visite de reprise, il méconnaît son obligation de sécurité et, par suite, le droit du salarié à la sécurité dans le travail (c. trav. [art. L. 4121-1](#) ; cass. soc. 28 février 2006, n° [05-41555](#), BC V n° 87) [voir [Hygiène et sécurité \(obligations de l'employeur\)\\*](#)]. Dans ce cas, le contrat de travail reste suspendu ; l'employeur ne peut le résilier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ce contrat.

De plus, l'absence du salarié entre la fin de l'arrêt de travail et la visite médicale de reprise n'est pas une cause de licenciement puisque seule la visite médicale de reprise met fin à la suspension du contrat de travail (cass. soc. 21 mai 2008, n° [07-41102](#) D).

Enfin, l'employeur qui n'organise pas la visite médicale de reprise cause nécessairement un préjudice au salarié concerné, préjudice qui justifie des dommages-intérêts (cass. soc. 13 décembre 2006, n° [05-44580](#), BC V n° 373 ; cass. soc. 15 octobre 2014, n° [13-14969](#) D).

## Maternité

La visite médicale après un congé maternité a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressée à reprendre

son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation de la salariée et n'a pas pour effet de différer, jusqu'à la date de la visite, la période de protection contre les licenciements (cass. soc. 29 septembre 2004, n° [02-42461](#), BC V n° 239) [voir [Maternité \(protection\)](#)\*].

## Inaptitude

L'inaptitude du salarié ne peut être déclarée par le médecin du travail que suite à deux visites médicales, sauf exception [voir [Inaptitude physique](#)\* et [Inaptitude physique \(reclassement\)](#)\*].

La reconnaissance de l'inaptitude n'est pas réservée à la visite de reprise organisée après l'absence d'un salarié. Elle peut avoir lieu à l'occasion d'une visite médicale périodique, pourvu que celle-ci soit suivie d'un deuxième examen médical dans les 2 semaines (cass. soc. 8 avril 2010, n° 09-40975, BC V n° 95) [voir [Visites médicales \(périodiques\)](#)\*].

Le salarié reconnu inapte doit, en principe, être reclassé dans l'entreprise ; à défaut, son licenciement peut être envisagé [voir [Inaptitude physique \(licenciement\)](#)\*].

## Invalidité

Un salarié reconnu en [invalidité](#)\* deuxième catégorie n'est pas, de fait, inapte à son poste de travail. Le médecin du travail doit se prononcer sur l'aptitude du salarié à assurer un poste dans l'entreprise.

La Cour de cassation, revenant sur sa jurisprudence antérieure, estime qu'un employeur informé du classement en invalidité de deuxième catégorie d'un salarié, qui n'a pas manifesté sa volonté de ne pas reprendre le travail, doit prendre l'initiative d'organiser la visite médicale de reprise (cass. soc. 25 janvier 2011, n° [09-42766](#), BC V n° 30).

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise ou tarde trop à le faire, il risque d'être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié pour préjudice subi à cause du retard dans l'organisation de cette visite. Le salarié peut aussi demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 15 février 2011, n° [09-43172](#), BC V n° 47).

## Rémunération

Le temps nécessité par la visite médicale est :

- pris sur le temps de travail sans retenue de salaire ;
- ou pris hors du temps de travail et rémunéré comme temps de travail normal.

Les frais de transport éventuellement engagés par les salariés à l'occasion de la visite médicale sont remboursés par l'employeur (c. trav. [art. R. 4624-28](#)).

## Prise d'acte et résiliation judiciaire

Il peut être admis que l'absence d'organisation de la visite de reprise par l'employeur justifie la rupture du contrat de travail à ses torts via une prise d'acte ou une résiliation judiciaire à la demande du salarié (voir [Prise d'acte de la rupture](#)\* et [Résiliation judiciaire du contrat de travail](#)\*).

### **VOIR AUSSI :**

**[Visite médicale \(embauche\)](#) ; [Visites médicales \(périodiques\)](#).**

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 01/01/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.