

Impression personnalisée

[<< Retour](#)

LES RÉPONSES DE LA RÉDACTION

Visite de reprise et abandon de poste

Nous n'avons pas fait passer de visite de reprise à notre salarié, l'ayant trouvé en forme depuis son retour en entreprise. Pourtant, il n'est pas revenu travailler depuis lundi et nous souhaitons le licencier pour abandon de poste.

L'employeur doit organiser une visite de reprise devant le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour maladie professionnelle ou après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou d'accident du travail (c. trav. [art. R. 4624-22](#)).

Dès qu'il a connaissance de la date de la fin d'un tel arrêt de travail, l'employeur saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans les 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié (c. trav. [art. R. 4624-23](#)).

C'est à l'employeur d'organiser la visite et le salarié ne commet pas de faute s'il ne se rend pas à la visite organisée par le médecin du travail et ne répond pas à la convocation de celui-ci (cass. soc. 28 avril 2011, n° [09-40487](#), BC V n° 99).

En l'absence de visite de reprise, le contrat de travail est considéré comme toujours suspendu et le salarié n'est pas tenu de venir travailler (cass. soc. 25 mars 2009, n° [07-44408](#), BC V n° 82).

Dès lors, l'employeur qui n'organise pas la visite de reprise à l'issue d'un arrêt ou d'une absence le nécessitant ne peut pas licencier un salarié pour abandon de poste (cass. soc. 6 mai 2015, n° [13-22459](#) D).

Parution: 09/2015

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.