

Cass. soc., n° 19-12.456 du 15 janvier 2020

L'avis d'inaptitude prononcée dans le cadre d'une visite de reprise sollicitée par le salarié est opposable à l'employeur dès lors qu'il avait connaissance au préalable de l'organisation de cette visite

[Légifrance](#) (Organisme)

Date de parution : **06/02/2020**

Par cet arrêt du 15 janvier 2020, la Cour de cassation rappelle que, dans le cadre de son obligation de sécurité ([article L. 4121-1 du Code du travail](#)), l'employeur doit notamment organiser la visite médicale de reprise ([article R. 4624-31 du Code du travail](#)).

Toutefois, en cas de carence de l'employeur, le salarié qui a repris le travail a la faculté de solliciter lui-même cette visite de reprise. Les conclusions de cette visite, et notamment l'avis d'inaptitude éventuellement prononcé, seront opposables à l'employeur à condition qu'il ait été informé de sa tenue au préalable.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de gardien d'immeubles, et placé en arrêt de travail pour maladie durant une longue durée, a été licencié pour absences prolongées (2 ans et 8 mois), perturbant le fonctionnement normal de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif du salarié. Celui-ci a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de ce licenciement. Il invoquait un manquement de l'employeur à son obligation d'organiser la visite de reprise et faisait valoir que le médecin du travail l'ayant déclaré inapte à son poste de travail, le licenciement prononcé ultérieurement ne pouvait l'être pour un autre motif que l'impossibilité de reclassement faisant suite à cette inaptitude. En effet, selon le salarié, la visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, pouvait être sollicitée par le salarié soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail, à condition que l'employeur en ait été informé (ce qui était le cas en l'espèce selon lui) ; l'examen par le médecin du travail constituant dans ce cas, une visite de reprise opposable à l'employeur dès lors qu'il a été informé de son organisation.

La Cour d'appel rejette la demande du salarié en considérant que l'employeur n'avait pas manqué à ses obligations.

Mais la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel.

Elle relève que le salarié avait, dès le 23 juin 2013, informé son employeur de la fin de son arrêt de travail et demandé une visite de reprise. L'employeur ayant refusé l'organisation de cette visite de reprise par courrier du 28 juin 2013 en arguant de sa volonté d'attendre la fin de la procédure de licenciement, le salarié a lui-même sollicité une visite de reprise auprès du médecin du travail. Ce dernier a déclaré le salarié inapte à son poste de travail au cours de cette visite (le 4 juillet 2013).

Or, selon la Cour de cassation, les conclusions de cette visite de reprise étaient opposables à l'employeur qui était informé de sa tenue. En effet, dès le 19 juin 2013, l'employeur avait reçu un courrier du médecin du travail rédigé dans le cadre d'une visite de pré reprise et

mentionnant un risque d'inaptitude au poste tout en annonçant l'organisation d'une visite de reprise dès la fin de l'arrêt de travail.

Dès lors, l'inaptitude du salarié ayant été valablement prononcée et étant opposable, à l'employeur, ce dernier ne pouvait pas licencier le salarié postérieurement (le 12 juillet en l'espèce), pour un motif non lié à cette inaptitude (une désorganisation de l'entreprise en l'espèce).

Pour rappel :

Réalisée par le médecin du travail, la visite de reprise, qui permet de vérifier la compatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail ([article R. 4624-32, 1° du Code du travail](#)), est obligatoire dans certains cas énumérés à [l'article R. 4624-31 du Code du travail](#) : après un congé maternité ; un arrêt de travail consécutif à une MP ; un arrêt pour maladie non professionnelle ou un arrêt de travail consécutif à un AT de plus de 30 jours.

L'organisation de la visite de reprise, qui doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise, incombe en principe à l'employeur. Rappelons que seule cette visite de reprise met fin à la période de protection inhérente à la suspension du contrat de travail provoquée par l'arrêt de travail (voir en ce sens la [Question/ Réponse](#) publiée sur **KALIPSO** ; [Cass. soc., n° 17-23.273 du 13 mars 2019](#)).

Toutefois, en cas de carence (ou de volonté de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail), le salarié peut aussi solliciter lui-même la visite de reprise soit auprès de son employeur soit directement auprès du médecin du travail.

Dans cette dernière hypothèse, la visite ainsi sollicitée par le salarié auprès du praticien ne pourra être considérée comme un véritable examen médical de reprise **que** si le salarié a au préalable dûment informé son employeur de son initiative. À défaut de cette information préalable, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur.

Jurisprudence constante : [Cass. soc., n°11-30.312 du 12 décembre 2012](#) ; [Cass. soc., n°12-27.073 du 19 mars 2014](#) ; [Cass. soc., n° 13-21.281 et n°13-20.126 du 7 janvier 2015](#) ; [Cass. soc., n°14-11.804 du 16 septembre 2015](#) ; [Cass. soc., n° 15-16.587 du 5 octobre 2016](#) ; [Cass. soc., n° 18-21.326 du 2 octobre 2019](#) ; ...