

Question / Réponse

Rendez-vous de **liaison** : Obligatoire ou facultatif ? (5/5)

ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution :30/09/2022

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail réaffirme le rôle des services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de prévention de la désinsertion professionnelle – PDP. Ces derniers devront en effet fournir aux entreprises adhérentes et aux travailleurs suivis un « socle de services obligatoires » (Cf. Questions / Réponses), dans lequel y sera consacrée [notamment] la PDP, afin de maintenir en emploi les salariés ayant été touchés par des problèmes de santé.

Ainsi, dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés et d'anticiper un risque de désinsertion professionnelle, le législateur a consacré de nouvelles mesures « PDP » et notamment en créant un « **Rendez-Vous (RDV) de Liaison** ». C'est l'article L. 1226-1-3 du Code du travail qui pose le cadre juridique de ce RDV de **liaison**, entré en vigueur depuis le *31 mars 2022*. Il a été complété par le décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 venu apporter des précisions réglementaires (article D. 1226-8-1 du Code du travail).

À travers une série de Questions / Réponses courtes, nous **vous** proposons de revenir sur les questionnements essentiels de ce RDV de **liaison** ; à savoir : **C'est quoi ? Pour qui ? Pourquoi ? Comment ? Obligatoire ou Facultatif ?**

5) Le **RENDEZ-VOUS DE LIAISON** : *obligatoire ou facultatif ?*

Nouvellement introduit par la loi du 2 août 2021 précitée, le RDV de **liaison**, qui n'est pas un RDV médical (Cf. Question / Réponse n° 1), constitue néanmoins un outil en faveur de la PDP (Cf. Question / Réponse n° 3), permettant de conserver un lien entre l'employeur et le salarié, durant la suspension de son contrat de travail (Cf. Question / Réponse n° 2).

Par principe, le RDV de **liaison** est organisé à l'initiative de l'employeur. Mais le salarié peut également être son initiative. Charge alors à l'employeur d'informer le salarié de l'existence de ce RDV et de la possibilité qu'il a de le solliciter (Cf. Question / Réponse n° 4).

Si l'employeur est à l'origine de ce RDV de **liaison**, se pose dès lors la question de savoir si cet entretien entre l'employeur et le salarié devient obligatoire ?

Conformément à l'article L. 1226-1-3 alinéa 3^{ème} du Code du travail, « *aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce **rendez-vous*** ».

Par conséquent, ce RDV de **liaison** n'est pas obligatoire, le salarié peut en effet refuser d'y participer.

Si ce RDV n'est pas obligatoire, en revanche, l'employeur est tenu d'informer son salarié de la possibilité de l'organiser. D'ailleurs, dans son jeu de Questions / Réponses, le Ministère du travail précise que l'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un RDV de **liaison**. Dans cette information, l'employeur doit également rappeler l'objectif de ce RDV et qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Pour aller plus loin :

Les modalités de cette information ne sont pas explicitées par les textes. Nous conseillons toutefois d'en conserver une « trace ». L'employeur étant tenu d'une **obligation de sécurité**, charge à lui, le cas échéant, en cas de contentieux prud'homal, de démontrer qu'il a mis en place toutes les mesures de prévention nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément aux exigences du Code du travail (articles [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) du présent Code).

Rappelons en effet, la Jurisprudence de la Cour de cassation, qui depuis 2015, permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité au titre de son obligation de sécurité, à la double condition cumulative :

- De prévenir en amont les risques professionnels par le biais notamment de l'évaluation, de l'information et de la formation (prévention primaire) ;

Et,

- De prendre immédiatement les mesures a posteriori pour faire cesser le risque (préventions secondaire et tertiaire, le cas échéant).

Consulter sur **KALIPSO – Droit-Santé-Travail** un [Dossier en 4 parties](#) relatif à l'obligation de sécurité de l'employeur à l'aune des évolutions jurisprudentielles ainsi que des arrêts de la Cour de cassation à ce sujet : [Cass. soc., n° 21-11.751 du 6 juillet 2022](#) ; [Cass. soc., n° 20-23.272 du 23 mars 2022](#) ; [Cass. soc., n° 20-21.897 du 9 février 2022](#) ;

Pour rappel :

Rappelons également la Jurisprudence constante des Hauts magistrats, selon laquelle si l'inaptitude médicale trouve son origine dans un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité, alors le licenciement qui en découle pour inaptitude et impossibilité de reclassement est sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc., n° 21-13.387 du 6 juillet 2022](#) ; [Cass. soc., n° 20-22.573 du 12 janvier 2022](#) ; [Cass. soc., n° 20-18.971 du 15 décembre 2021](#) ; [Cass. soc., n° 20-14.072 du 17 novembre 2021](#) ; ...)

Auteurs : Équipe juridique ISTNF

Voir aussi :

- [Question](#) / [Réponse](#)
[Rendez-vous de liaison : C'est quoi ? \(1/5\)](#)
- [Question](#) / [Réponse](#)
[Rendez-vous de liaison : Pour qui ? \(2/5\)](#)
- [Question](#) / [Réponse](#)
[Rendez-vous de liaison : Pourquoi ? \(3/5\)](#)
- [Question](#) / [Réponse](#)
[Rendez-vous de liaison : Comment ? \(4/5\)](#)