



**AVIS DE Mme ADAM,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 1163 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-15.511

**Décision attaquée : arrêt du 21 mars 2024 de la cour
d'appel de Paris**

M. [E] [G]

C/

L'[3]

1. Faits et procédure

Monsieur [G] (le salarié), engagé en 2018 comme VRP au sein de l'[3] (l'association), a été à plusieurs reprises placé en arrêt de travail à compter du 2 septembre 2020, et notamment entre janvier et mars 2023.

Le 8 février 2023, l'[3], informée du terme de l'arrêt de travail fixé au 2 mars 2023, a fait convoquer le salarié à une visite médicale de reprise, fixée au 6 mars 2023. Ce dernier a néanmoins bénéficié d'une nouvelle prolongation de son arrêt de travail à compter du 2 mars 2023. Au cours de cette visite, le médecin du travail a constaté l'inaptitude du salarié, qui l'a contestée devant la juridiction prud'homale.

Le conseil de prud'hommes a prononcé une irrecevabilité de la demande pour forclusion.

Sur appel du salarié, la cour d'appel a jugé recevables la contestation de l'avis et la demande d'expertise mais débouté l'intéressé de ses demandes de nullité et d'inopposabilité de l'avis d'inaptitude.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par le salarié, lequel est fondé sur un unique moyen de cassation en une branche pour violation de la loi, comme suit :

« ALORS QUE le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ; que le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ; que l'examen de reprise ne peut être organisé qu'à compter de la reprise effective du travail par le salarié et non pendant une période de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour rejeter les demandes du salarié de nullité et d'inopposabilité de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail le 6 mars 2023, la cour d'appel a retenu que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé dans le cas d'une visite de reprise programmée à la demande de l'employeur sur le fondement de l'article R. 4624-31 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L.1226-7 et R. 4624-31 du code du travail. ».

2. Discussion

Le médecin du travail peut-il constater l'inaptitude du salarié, lors d'une visite médicale de reprise organisée par l'employeur au cours d'une période de suspension du contrat de travail ?

La chambre a répondu par l'affirmative à cette question dans l'arrêt du 19 mars 2014, n° 13-11.370, cité au mémoire ampliatif et relatif à une procédure de contestation de licenciement pour inaptitude.

Je considère que la solution adoptée par la chambre dans l'arrêt précité doit être maintenue, pour plusieurs raisons :

2.1/ la possibilité de constater l'inaptitude à tout moment a été renforcée par la loi n° 2016-1088 du 18 août 2016 :

Les règles relatives à la déclaration d'inaptitude ont évolué dans le sens d'une simplification et d'une plus grande ouverture depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels¹.

La déclaration d'inaptitude est régie par les articles L.1226-2 et -10, R. 4624-42 à -44, -55 à -57 du code du travail.

La chambre considère que la déclaration d'inaptitude peut intervenir largement, y compris pendant un arrêt de travail (soc. 19 mars 2014 précité). Cette jurisprudence a été

¹Passage de deux visites nécessaires à sa déclaration à l'issue d'une seule visite notamment.

maintenue après l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 18 août 2016. En effet, elle a jugé que l'inaptitude pouvait être déclarée lors d'un examen médical réalisé à la demande du salarié pendant une suspension de son contrat de travail².

Cette solution jurisprudentielle a été renforcée par la loi n°2016-1088 précitée :

- avec la suppression de la mention « suspension » du contrat dans les articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail portant sur l'obligation de reclassement imposée à l'employeur; l'inaptitude pouvant donc être constatée, peu importe qu'elle suive ou non une période de suspension du contrat de travail.³
- avec le nouvel article L. 4624-4 du code du travail qui fixe les conditions du constat d'inaptitude, qui sont sans lien avec l'existence d'une suspension du contrat puisqu'adossé au seul constat qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

L'article R. 4624-42 du code du travail explicite ensuite la procédure du constat : l'existence d'« au moins un examen médical » du salarié, d'une étude du poste occupé et des conditions de travail dans l'établissement, de l'indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée, d'un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Il en résulte que le constat de l'inaptitude n'est ni lié à la temporalité d'une suspension du contrat de travail, ni à la qualification juridique de la visite médicale au cours de laquelle elle est constatée.

Cette logique prend appui sur les objectifs législatifs de prévention de la santé et de lutte contre la désinsertion professionnelle⁴. La préservation de l'état de santé⁵ du salarié est un impératif qui nécessite de pouvoir constater l'inaptitude à tout moment.

Si en 2023, l'inaptitude a été constatée dans 75% des cas à l'issue de visites de reprise réalisées par les services de prévention et santé au travail (SPST)⁶, la direction générale du

²Soc. 24 mai 2023, n°22-10.517 , cité au rapport, le commentaire à la RJS 2023 - 428 soulignant que cette décision « s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale antérieure à la réforme du régime de l'inaptitude par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 ».

³ Les mots « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte ... » ont été remplacés par « Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte ... » p.454 et s. du rapport de la commission des affaires sociales n° 661, du Sénat. La question a été débattue, cf. rejet en commission de l'amendement AS225 - rapport n° 3909 de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

⁴Etude d'impact loi n°2016-1088, article 41 du projet de loi, p. 333 et s. : « L'objectif des services de santé au travail est axé sur la prévention (...) le médecin du travail continuera bien sûr, dans le cadre de la surveillance médicale individuelle, à formuler en tant que de besoin des recommandations visant à favoriser le maintien en emploi du salarié ou, si aucune solution de maintien en emploi n'est possible, à émettre des avis d'inaptitude afin de protéger la santé et la sécurité des salariés. Le projet de loi vise ainsi à rééquilibrer le temps médical disponible en faveur de la prévention des risques professionnels et des efforts réalisés en faveur du maintien dans l'emploi des salariés. ».

⁵Les articles L. 4624-2 sur la déclaration d'aptitude et L. 4624-4 du code du travail reposent sur l'appréciation de l'état de santé du travailleur en lien avec le poste occupé.

travail souligne dans son rapport annuel à ce propos l'existence de «*marges de progrès en matière de repérage précoce du risque professionnel*».

2.2 constat d'inaptitude et visite de reprise, deux régimes autonomes

Le constat de l'inaptitude déclenche l'application d'un régime juridique propre (notamment obligation de reclassement, protection contre le licenciement...). Ainsi, de nouveaux arrêts de travail ne sont pas de nature à faire échec au régime de l'inaptitude⁷.

La visite de reprise, régie par les articles L.4624-2-3 et R.4624-31 et s. du code du travail met fin à la suspension du contrat selon la jurisprudence constante de la chambre, et la prolongation de l'arrêt de travail par le médecin n'est pas un obstacle à la qualification de visite de reprise⁸. Elle permet la reprise du paiement des salaires si, dans le délai d'un mois, le salarié déclaré inapte n'a pas été reclassé ou licencié (articles L.1226-4 et-11 du code du travail).

Elle est obligatoire dans quatre cas (article R. 4624-31 du code du travail)⁹, et a pour finalité de vérifier si le poste que le salarié doit reprendre est compatible avec son état de santé, d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation, de préconiser des aménagements, d'émettre le cas échéant un avis d'inaptitude (article R.4624-32 du code du travail).

Elle est à l'initiative de l'employeur qui répond, en l'organisant, à son obligation de sécurité de résultat en matière de santé du travailleur. Elle peut avoir lieu sur initiative du salarié, dès lors que l'employeur en a été informé¹⁰.

La visite de reprise doit avoir lieu en principe le jour de la reprise effective du travail ou dans les huit jours suivants selon l'article R. 4624-31 du code du travail. Pendant un arrêt de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de l'organiser¹¹. A la lumière de ces éléments, il faut comprendre ce délai comme fixant le délai maximal de réalisation de la visite de reprise, mais il n'interdit pas de la réaliser avant.

Il résulte de la lecture de ces deux blocs textuels que visite de reprise et inaptitude présentent deux régimes autonomes, comme l'avait relevé Monsieur SILHOL, conseiller rapporteur au sujet d'un précédent pourvoi¹².

⁶ Rapport annuel de la DGT sur l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023, paru le 13/02/2025, p.52.

⁷ Soc. 13 mars 2019, n°17-26.127, soc. 8 juillet 2020, n°19-14.006

⁸ Soc. 19 janvier 2005, n°03-41.479, Soc., 5 janvier 2011, pourvoi n° 08-70.060, cités au rapport.

⁹ Absence de 30 ou 60 jours selon que l'absence soit causée par un accident du travail ou un accident ou maladie non professionnels, après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle.

¹⁰ Soc. 9 juin 2010, n°08-42.669

¹¹ Soc. 13 juillet 2005, n°03-45.020

¹² Cité au rapport, pourvoi n°15-18.431, soc. 20 février 2019, sur la possibilité de constater l'inaptitude en dehors d'une visite de reprise : « *la visite de reprise et l'inaptitude sont soumises à des régimes de qualification distincts. La qualification*

La doctrine¹³, partageant ce point de vue, commente en ce sens l'arrêt précité du 24 mai 2023, en soulignant l'avis de Madame l'avocate générale E. WURTZ : « le droit positif fait bien la distinction entre les règles qui régissent les rapports entre le travailleur et les organismes de sécurité sociale, d'une part, et les règles régissant les rapports entre le salarié et l'employeur en application du contrat de travail, d'autre part. La suspension du contrat de travail prononcée par le médecin traitant du salarié est essentiellement une règle du droit de la protection sociale ayant accessoirement pour effet, dans le domaine du droit du travail, de faire obstacle à la rupture du contrat de travail. Tandis que la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail a elle, pour objectif une protection de la santé du salarié. « Tout le dispositif de protection de surveillance médicale du salarié est construit afin de permettre un accès le plus large possible et à tout moment au médecin du travail pour faire les préconisations et constats qui s'imposent en temps utile ». (...). Par ailleurs, l'esprit général des textes régissant le constat d'inaptitude est bien d'autoriser une intervention du médecin du travail, et la faculté pour celui-ci de faire toutes préconisations nécessitées par l'état du salarié, y compris de prononcer un constat d'inaptitude, à tout moment et en toutes circonstances. Nous pensons d'ailleurs que cette faculté reconnue au médecin du travail vaut même pour la visite de pré-reprise, même si les textes régissant cette visite ne précisent pas expressément qu'elle peut donner lieu à avis d'inaptitude, une telle précision paraissant tout à fait superflue. Cela étant, il est vrai que l'arrêt du 24 mai 2023 vise expressément la visite sollicitée par le salarié sur le fondement de l'article R. 4624-34 et se prononce sur cette hypothèse précise, il serait certainement utile que des arrêts ultérieurs viennent poser une application tout à fait générale de la faculté pour le médecin du travail de prononcer un avis d'inaptitude. »

A l'inverse du mémoire ampliatif, je considère que le refus du salarié de se rendre à une visite de reprise lors de son arrêt de travail ne peut pas être retenu comme une faute susceptible de causer valablement son licenciement. Si le refus de se rendre à une visite de reprise a pu être considéré comme une faute, c'est à l'issue de la suspension du contrat et malgré plusieurs injonctions de l'employeur¹⁴.

Au vu de ces principes exposés, le fait que l'initiative de la visite soit prise par l'employeur pendant une suspension du contrat de travail ne devrait avoir aucune incidence.

Je suis d'avis que ce pourvoi soit l'occasion de réaffirmer la possibilité pour le médecin du travail de constater l'inaptitude à tout moment de la vie du contrat, même s'il est suspendu, et ce quel que soit l'initiateur de la visite médicale, dès lors qu'il a accompli l'ensemble des diligences réglementaires conditionnant le constat d'inaptitude.

de visite de reprise a pour conséquence de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail et de faire courir le délai d'un mois visé aux articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail. En revanche, la constatation de l'inaptitude répond à ses conditions propres indépendantes de la qualification de visite de reprise. Et cette seule constatation a pour conséquence de placer le salarié sous le régime juridique applicable à l'inaptitude, peu important la délivrance de nouveaux arrêts de travail ».

¹³Marc VERICEL, RDT 2023, p. 710, cité au rapport.

¹⁴Soc. 17 octobre 2000, n°97-45.286, Soc. 29 novembre 2006, n°04-47.302 (refus de justifier de prolongations d'arrêts de travail accompagné de plusieurs injonctions de l'employeur à se rendre à la visite).

Mais, admettre la possibilité de constater l'inaptitude du salarié en cours de suspension du contrat de travail doit cependant être réservé au seul cas où le médecin du travail est en mesure de considérer, à la date de l'examen, qu'il n'y aura pas d'évolution positive possible de l'état de santé du salarié dans le cadre de son prolongement d'arrêt de travail.

Enfin, le mémoire ampliatif selon lequel cette solution a pour effet de « *vider de sa substance la protection instaurée au profit des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle* » ne prend pas en considération l'autonomie des régimes de la visite de reprise et de l'inaptitude évoquée supra. Si la chambre juge que la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail, peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail, le salarié n'est pas dépourvu de protection dans cette situation. Son éventuel refus de se rendre à une telle visite, pendant un arrêt de travail, ne paraît pas, à lui seul, constitutif d'une faute grave susceptible de justifier son licenciement au visa de l'article L. 1226-9 du code du travail. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, il devient créancier de l'obligation de reclassement imposée à l'employeur. Ce dernier ne peut le licencier que pour des motifs énumérés à l'article L.1226-12 du code du travail.

En l'espèce, pour rejeter la demande du salarié de nullité et d'inopposabilité de l'avis d'inaptitude, la cour d'appel retient en substance qu'aucun texte n'impose de constater l'inaptitude à l'occasion de la visite de reprise mettant fin à la suspension du contrat, que le constat de l'inaptitude répond à des conditions propres indépendantes de la qualification de visite de reprise, qu'il en résulte que le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié dans le cadre d'une visite de reprise programmée à la demande de l'employeur sur le fondement de l'article R. 4624-31 du code du travail, peu important qu'elle ait lieu pendant la suspension du contrat de travail. L'avis est ainsi régulier.

Ce faisant elle n'encourt pas les griefs du moyen.

Avis de rejet.