



RAPPORT de Mme DEGOUYS, CONSEILLÈRE

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 - Rappel des faits et de la procédure

M. [E] [G] a été engagé en qualité de VRP au sein de l'[3] de [Localité 2] à compter du 14 mai 2018.

Le salarié a été placé en arrêt de travail le 02 septembre 2020 avec différentes prolongations couvrant notamment la période du 12 janvier 2023 au 02 mars 2023.

Le 8 février 2023, l'employeur a pris l'initiative d'organiser une visite médicale de reprise fixée au 06 mars 2023.

L'arrêt de travail a été prolongé du 02 mars 2023 au 07 septembre 2023.

Le 06 mars 2023, aux termes de la visite, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude que le salarié a contesté en saisissant le conseil de prud'hommes de Paris en sa formation de référé.

Par ordonnance du 19 avril 2023, le conseil de prud'hommes a déclaré la demande du salarié irrecevable.

Par arrêt du 21 mars 2024, la cour d'appel de Paris a notamment infirmé l'ordonnance, et, statuant à nouveau, a débouté le salarié de ses demandes de nullité de l'avis d'inaptitude du 06 mars 2023 et tendant à lui déclarer inopposable cet avis.

Déclaration de pourvoi : 21 mai 2024

Mémoire ampliatif : 23 septembre 2024

Mémoire en défense : 19 novembre 2024

Demandes sur le fondement de l'article 700 du CPC

Salarié: 3500 euros

Employeur : 3500 euros

2 - Analyse succincte du moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de nullité de l'avis d'inaptitude du 6 mars 2023 et de sa demande tendant à lui voir déclarer inopposable l'avis d'inaptitude du 6 mars 2023 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.**

3 - Identification du point de droit faisant difficulté à juger

Constat de l'inaptitude du salarié lors d'un examen médical réalisé pendant une période de suspension du contrat de travail, à l'occasion d'une visite de reprise organisée à l'initiative de l'employeur.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 La visite de reprise :

L'article R 4624-31 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 prévoit que « *le travailleur bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail :*

1° après un congé maternité ;

2° après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;

4° après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. »

L'initiative d'organiser la visite incombe en premier lieu à l'employeur :

« Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise (article R 4624-31).

Plus précisément, au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne peut laisser un salarié reprendre le travail, sans le faire bénéficier de l'examen médical de reprise **(Soc., 28 février 2006, pourvoi n°05 41.555, Bull.civ. V, n°87, publié au rapport, Soc., 25 mars 2009, pourvoi n° 07-44.408, Bull. 2009, V, n° 82).**

Cette obligation d'organiser la visite de reprise s'impose également dès que le salarié en fait la demande, notamment s'il souhaite être fixé sur sa situation ou manifeste la volonté de reprendre le travail et se tient à disposition de l'employeur pour qu'il y soit procédé.

La finalité de cet examen de reprise est définie par l'article R 4624-31 du code du travail qui prévoit que « *l'examen de reprise a pour objet :*

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;

- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude ».

Cette visite se distingue de la visite de pré-reprise prévue à l'article R 4624-29 du code du travail qui dispose qu'« *en vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise* », l'article R4624-30 précisant qu'« *au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :*

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, 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 travailleur ».

L'examen de reprise met fin à la suspension du contrat de travail, (**Soc., 19 janvier 2005 RJS 04/05 n ° 267**), peu important que le salarié continue à bénéficier d'arrêts de travail :

Soc., 5 janvier 2011, pourvoi no 08-70.060, Bull. 2011, V, no 4

Attendu que M. [X...] fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que l'examen pratiqué pendant la période de suspension du contrat de travail et non pas à l'issue de celle-ci ne constitue pas la visite de reprise au cours de laquelle le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte ; que le licenciement d'un salarié en période de suspension du contrat de travail est nul ; qu'en jugeant néanmoins, après avoir relevé que M. [X...] avait bénéficié d'un arrêt de travail du 6 février 1999 au 7 juillet 2002, qu'il avait été déclaré inapte par le médecin du travail au cours d'une visite qui avait eu lieu le 9 avril 2002 et avait pu être licencié le 29 avril 2002, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-9, R. 4624-21, R. 4624-23, R. 4624-24 et R. 4624-31 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a constaté que le salarié avait fait l'objet d'une seconde visite médicale le 9 avril 2002 qui avait abouti à une déclaration d'inaptitude totale ; qu'elle en a exactement déduit que la période de suspension du contrat de travail avait pris fin, peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 1 février 2012, pourvoi no 10-20.984

Vu les articles L. 1226-2 et R. 4624-21, R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement de M. [X...], l'arrêt retient que le 19 juillet 2007 le médecin conseil, annonçant le fait que le salarié allait être classé travailleur handicapé, a adressé au médecin du travail une demande de visite de pré-reprise qui s'est tenue le 6 septembre 2007 et a été suivie d'une seconde visite du 21 septembre 2007, que la case visite de reprise n'étant pas cochée sur les deux fiches remplies par le médecin du travail intitulées fiches d'aptitude et de visite, ces deux visites tenues alors que le salarié se trouvait toujours en arrêt de travail, ne sauraient s'analyser comme des visites de reprise, peu important que dans un courrier du 6 septembre 2007 le service de santé les qualifie de visite de reprise et qu'elles aient été espacées de quinze jours avec en conclusion l'inaptitude au poste de l'intéressé, la seconde fiche décrivant en revanche les postes qu'il serait apte à assurer ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que les deux avis du médecin du travail, espacés de quinze jours, avaient donné lieu à un avis d'inaptitude au poste occupé précédemment, ce dont il résultait que la période de suspension du contrat de travail avait pris fin dès la première visite de reprise, peu important à cet égard que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Soc., 19 mars 2014, pourvoi n° 13-11.370

Attendu que pour déclarer nul le licenciement, l'arrêt retient qu'une visite de reprise après arrêt de travail, consécutif ou non à un accident du travail, ne peut, en application des dispositions des articles L. 1226-13, L. 1226-9, R. 4624-21 et R. 4624-31 du même code, intervenir si le salarié, encore en arrêt de travail, se trouve en période de suspension de son contrat de travail ; que la situation d'arrêt pour maladie de la salariée, continue depuis le 16

septembre 2009, existait pleinement les 16 novembre 2009 et 3 décembre 2009, lors des visites du médecin du travail que l'employeur a organisées et auxquelles la salariée s'est rendue en méconnaissance de ses droits, et qu'il importe peu que ce médecin ait mentionné sur les bulletins établis à la suite des visites à ces deux dates, d'une part, visite de reprise après maladie, d'autre part, deuxième visite d'inaptitude par suite d'une mauvaise appréciation de la situation de l'intéressée, de sorte que les avis d'inaptitude temporaire, puis définitive, à l'ancien poste, sans effet, n'ont pu valablement fonder le licenciement pour inaptitude prononcé le 21 décembre 2009 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la qualification d'examen de reprise ne peut être écartée du fait de l'envoi par le salarié de nouveaux arrêts de travail, la cour d'appel, dont il résulte de ses énonciations que l'inaptitude avait été constatée par le médecin du travail à l'issue de deux examens médicaux espacés d'au moins deux semaines, a violé les textes susvisés ;

Et plus récemment, **Soc., 24 juin 2020 n° 19.11-914, diffusé.**

Cette visite déclenche, lorsque l'inaptitude est constatée à l'occasion de cet examen, le délai d'un mois fixé par les articles L.1226 4 et L.1226 11 du code du travail à l'issue duquel l'employeur, s'il n'a pas reclassé ou licencié le salarié, doit reprendre le paiement des salaires.

4.2 Le constat de l'inaptitude :

4.2.1 Situation antérieure à l'entrée en vigueur de la loi no 2016-1088 du 8 août 2016

Antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret d'application afférent, l'ancien article R. 4624-31 du code du travail (en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2017) prévoyait que, sauf le cas du danger immédiat du salarié, la constatation de l'inaptitude devait faire l'objet d'un double examen médical espacé de quinze jours. La chambre sociale en déduisait que l'inaptitude ne devait pas être nécessairement constatée au cours de la visite de reprise, le médecin du travail pouvant constater l'inaptitude à l'occasion de n'importe quelle visite médicale, dès lors qu'était remplie la condition de l'existence de deux examens médicaux espacés de deux semaines visant à apprécier l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

Soc., 8 avril 2010, pourvoi no 09-40.975, Bull. 2010, V, no 95

Selon l'article R. 4624-31 du code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines.

Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

Soc., 11 décembre 2013, pourvoi no 12-16.536

Attendu que pour accueillir la demande du salarié en nullité de son licenciement, l'arrêt, après avoir qualifié l'examen du 20 novembre 2009 de visite de préreprise, retient que si la fiche de visite du 9 décembre 2009 mentionne comme motif de la visite « reconvoque R. 4624-31 du code du travail » et conclut à une inaptitude au poste, le contrat de travail demeurerait suspendu puisque le salarié bénéficiait d'une prolongation de son arrêt de travail

prescrite par son médecin traitant jusqu'au 30 décembre 2009 et que, dès lors, le licenciement a été prononcé en raison de l'état de santé du salarié dont l'inaptitude n'a pas été constatée conformément aux exigences du double examen médical pratiqué à l'issue de la période de suspension du contrat de travail consécutive à la maladie professionnelle ; Qu'en statuant ainsi, alors que, peu important la prolongation de l'arrêt de travail par le médecin traitant, il résultait de ses constatations que l'inaptitude avait été constatée à la suite de deux examens médicaux réalisés les 20 novembre et 9 décembre 2009 par le médecin du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Cette jurisprudence est constante et dans le même sens, peuvent être citées : **Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.549, publié, Soc., 20 février 2019, pourvoi n° 15-18.431.**

Comme le relevait alors M.Silhol, conseiller-rapporteur dans le pourvoi ayant donné lieu à l'arrêt de notre chambre du 20 février 2019, « la visite de reprise et l'inaptitude sont soumises à des régimes de qualification distincts. La qualification 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. »

4.2.2 Situation postérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Le régime juridique de l'inaptitude a fait l'objet d'une modification profonde avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a réformé non seulement le suivi médical des salariés mais aussi le régime procédural du constat de l'inaptitude.

L'article R 4624-42, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 dispose que « *le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :*

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;*
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;*
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;*
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.*

(...)

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

S'agissant du suivi médical du salarié, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a mis fin à la visite d'aptitude systématique du salarié et prévoit désormais :

- une visite d'information et de prévention à l'embauche et renouvelée selon une périodicité maximale de cinq ans (article R 4624-10 à 16),

- l'organisation d'une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou à l'initiative du médecin du travail selon les modalités prévues par l'article R 4624-34 du code du travail¹ :
- une visite de pré-reprise
- un examen de reprise² en cas de congé maternité, d'absence pour maladie professionnelle, ou d'absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (article R 4624-31 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret no 2022-372 du 16 mars 2022).

Enfin, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article L.1226-2 et 10 du code du travail, qui régit les obligations de l'employeur lorsque le salarié a été déclaré inapte respectivement consécutivement à une maladie ou un accident non professionnel ne fait plus référence à « l'issue de la suspension du contrat de travail » mais uniquement à la déclaration d'inaptitude comme fait générateur de l'obligation.

S'agissant de l'examen au cours duquel l'inaptitude peut être déclarée, la doctrine expose :

SSL, n° 1772, 6 juin 2017 : la réforme du constat et de la constatation de l'inaptitude en questions : Paul-Henri Antonmattei, Florence Canut, Damien Chenu, André Derue, Michel Morand, Christine Neau-Leduc, Gérard Vachet, Pierre-Yves Verkindt.

L'article R. 4624-42 du code du travail qui décrit les diligences du médecin du travail lors de la constatation de l'inaptitude pose comme seule condition l'intervention du médecin du travail. Autrement dit, l'inaptitude peut être constatée lors des situations décrites par l'article R. 4624-34 du code du travail, c'est-à-dire lors des examens d'aptitude à l'embauche et des examens périodiques, lors des visites d'informations et de prévention (quand l'intervention d'un médecin du travail est requise en application de l'article R. 4265-13 du code du travail), et à tout moment à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Si les moments de constatation de l'inaptitude sont élargis, en revanche, il ne semble pas que celle-ci soit possible lors d'une visite de préreprise puisque l'article R. 4264-30 du code du travail qui définit la finalité de cet examen ne comporte pas la constatation de la situation d'inaptitude à la différence de la finalité de la visite de reprise décrite par l'article R. 4624-32 du code du travail.

SSL no 1761, 20 mars 2017 : Réforme de l'inaptitude médicale : vers un nouvel échec de simplification ?

• **Le constat de l'inaptitude : à quel moment ?**

L'article R. 4624-42 du code du travail exige, pour que soit constatée l'inaptitude médicale du salarié, au moins un examen médical. Le législateur, en modifiant le premier alinéa des articles L. 1226-2 et L.1226-10 du code du travail, consacre la jurisprudence de la Cour de cassation permettant que le constat de l'inaptitude se fasse à tout moment, qu'il s'agisse d'une visite organisée à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail ou non.

À cet égard, relevons que le médecin du travail peut, au titre de l'article R. 4624-34 du code du travail, organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. Il pourrait ainsi constater l'inaptitude médicale du salarié dans le cadre de tout examen médical. Rien ne

¹ L'article R 4624-34 du code du travail dispose qu' « indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

² Cf. Supra pour le rappel des dispositions textuelles régissant ces examens

paraît donc exclure que celle-ci soit constatée dans le cadre d'une visite de préreprise prévue par les articles R. 4624-29 et suivants du code du travail.

Droit social, 2016.921 : la santé au travail après la loi du 8 août 2016, Sophie Fantoni, Franck Héas, Pierre Yves Verkindt

Enfin, la constatation de l'inaptitude du salarié qui permet le déclenchement de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur n'a plus nécessairement lieu à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail et peut opérer avant, y compris durant l'arrêt de travail. Le licenciement du salarié inapte apparaît donc facilité, puisqu'il n'est plus seulement envisageable au retour de l'arrêt de travail du salarié (à un moment où l'état de santé du salarié serait consolidé), mais qu'il pourrait être d'une certaine manière « anticipé » pendant la période de suspension du contrat de travail. Certes, il est constant qu'une inaptitude peut toujours être constatée à tout moment de l'exécution du contrat de travail, donc en dehors de toute suspension, dans le cadre des mesures individuelles que le médecin du travail peut proposer en considération notamment « de l'état de santé physique et mentale du travailleur ». Pour autant, lorsqu'il y a arrêt de travail, la possibilité d'une déclaration « anticipée » d'inaptitude est nouvelle.

Dans le cas d'un constat établi à la demande du salarié par le médecin du travail alors que le contrat de travail se trouve suspendu, notre chambre a décidé :

Soc., 24 mai 2023, pourvoi n° 22-10.517

5. Aux termes de l'article L. 4624-4 du code du travail, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate 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 déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

6. L'article R. 4624-34 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, dispose qu'indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail et que le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

8. L'arrêt constate, d'abord, que dans l'avis d'inaptitude établi le 14 novembre 2017, le médecin du travail a visé l'article R. 4624-34 du code du travail pour la visite et l'article L. 4624-4 du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même.

9. Il relève, ensuite, que cet avis mentionne que le salarié a été déclaré inapte après une visite médicale qui s'est tenue le 13 novembre 2017 de 16h20 à 17h30, suivie d'une étude de poste et des conditions de travail et d'un échange avec l'employeur menés par le médecin du travail et que la dernière actualisation de la fiche d'entreprise a pour date le 24 avril 2015.

10. La cour d'appel en a exactement déduit que l'inaptitude avait été régulièrement constatée.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

La doctrine a commenté cet arrêt en ces termes :

La Semaine Juridique Social n° 25, 27 juin 2023, 1171 L'inaptitude médicale du salarié peut être constatée pendant la suspension de son contrat de travail Commentaire par Matthieu Babin

Dans la présente décision, la Cour de cassation retient plus largement que la visite sur demande du salarié peut intervenir en cours de suspension du contrat de travail, ce qui confirme que rien n'impose à un médecin du travail de la considérer comme visite de pré-reprise. Mais la Cour va au-delà, en considérant que la visite tenue sur demande du salarié (C. trav., art. R. 4624-34) peut non seulement intervenir en cours d'arrêt de travail, mais conduire au constat d'une inaptitude, et ce sans avoir à être qualifiée de visite de reprise (C. trav., art. R. 4624-31). La solution, qui mérite d'être approuvée, soulève quelques interrogations. En l'absence de constat d'inaptitude, la visite tenue sur demande du salarié en cours d'arrêt de travail met-elle fin à la suspension du contrat de travail ? Cela suppose probablement que le médecin la qualifie expressément, dans la fiche de suivi, de visite « de reprise » (seule celle-ci mettant fin à la suspension du contrat de travail : Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 94-40.912, publié au bulletin. – Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-40.487, publié au bulletin). Sur ce point au moins, la mention portée par le médecin du travail quant à la nature de la visite aura un vrai effet(...). Enfin, qu'en est-il si c'est sur la demande de l'employeur que la visite se tient en période de suspension du contrat de travail ? Il ne fait nul doute que le refus du salarié de se présenter à cette visite serait légitime et ne pourrait être sanctionné par l'employeur. Le contrat de travail étant suspendu, le salarié ne saurait être tenu de se rendre à une visite organisée par l'employeur. Si la jurisprudence admet qu'une visite de reprise puisse avoir lieu en cours d'arrêt de travail, c'est seulement quand cette visite se tient sur la demande du salarié faite « soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail » (Cass. soc., 7 janv. 2015, préc.), donc de manière volontaire, non obligatoire. Mais si le salarié se rend à cette visite et s'il est déclaré inapte, l'avis d'inaptitude rendu à cette occasion serait-il irrégulier ? Au-delà des problèmes d'appréciation qui pourraient alors se poser (par exemple, l'employeur savait-il, à la date à laquelle il a demandé une visite, que le contrat était suspendu ?), rien ne permet d'affirmer que l'avis serait irrégulier de ce seul fait. Tout débat sur l'irrégularité devrait même être écarté si le salarié ne conteste pas l'avis dans les 15 jours de sa réception.

Revue de droit du travail 2023 p.710

Constatation de l'inaptitude et reclassement du salarié inapte Cour de cassation (soc.), 24 mai 2023, n° 22-10.517 (Publié au Bulletin) et Cour de cassation (soc.), 21 juin 2023, n° 2124.279 (Publié au Bulletin) Marc Véricel

« Cette solution nous semble devoir être approuvée. En effet, comme l'indique l'avis de l'avocat général sous l'arrêt commenté, 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 à, 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.

L'idée que le médecin du travail ne pourrait pas constater une inaptitude à l'issue d'une visite médicale demandée par le salarié lui-même et pendant la suspension de son contrat de travail, ne repose sur aucun fondement légal ou réglementaire, comme on l'a indiqué plus haut. 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 superfétatoire. 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. »