

Analyse de la responsabilité de l'employeur dans l'organisation de la visite médicale de reprise. Par Noémie Le Bouard, Avocat.

Parution : jeudi 8 août 2024

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/analyse-responsabilite-employeur-dans-organisation-visite-medecale-reprise,50484.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Dans le contexte actuel de relations de travail, l'importance de la gestion appropriée des visites médicales de reprise est devenue une préoccupation majeure. À travers une récente jurisprudence, la Cour de Cassation a rappelé avec force les obligations incombant à l'employeur en la matière. Cet article se propose d'analyser l'arrêt Cass. soc. (3-7-2024 n° 23-13.784 F-B) [1], qui met en lumière la responsabilité de l'employeur de saisir le médecin du travail pour organiser la visite médicale de reprise dès que le salarié en fait la demande et clarifie les conséquences d'une défaillance dans ce domaine. Nous explorerons les implications pratiques de cette décision pour les employeurs et les salariés, soulignant l'importance d'une approche proactive dans la gestion des reprises de travail après maladie ou accident.

Dans le contexte du droit du travail français, la gestion des visites médicales de reprise après un arrêt de travail prolongé est une composante cruciale de la relation entre employeur et salarié. Une récente jurisprudence de la Cour de Cassation met en lumière les obligations de l'employeur dans ce domaine et précise les conséquences de leur non-respect. Cette analyse vise à décortiquer la décision de la Cour dans l'arrêt Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-13.784 F-B [2], en mettant en perspective les obligations légales et les droits des salariés concernés.

Obligation de l'employeur de saisir le médecin du travail.

Selon l'article R4624-31 du Code du travail [3], il incombe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser la visite médicale de reprise pour un salarié ayant été en arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail pour une durée de plus de 30 jours. Cette disposition légale stipule que la visite doit être réalisée dans un délai qui ne peut excéder huit jours à compter de la reprise du travail du salarié.

Dans le cas d'espèce, la Cour de Cassation a rappelé que dès que le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, fait la demande pour une visite médicale de reprise et se tient à disposition, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour l'organisation de cette visite. Il ressort de la jurisprudence que l'employeur ne peut déroger à cette obligation, même si le salarié n'a pas encore repris physiquement son poste de travail.

Conséquences du non-respect de l'obligation de l'employeur.

L'arrêt en question met également en lumière les conséquences juridiques du non-respect de cette obligation par l'employeur. En effet, le défaut d'organisation de la visite médicale de reprise peut entraîner la possibilité pour le salarié de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Cette résiliation judiciaire est assimilable à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, donnant droit au salarié à toutes les indemnités y afférentes, telles que l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement.

Dans l'affaire jugée, la Cour a souligné que l'employeur, informé par le salarié de la fin de son arrêt de travail et de sa demande répétée de visite de reprise, n'avait pas satisfait à son obligation. Par conséquent, il a été jugé inapproprié de débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail pour défaut de paiement de salaire, du fait que l'employeur n'avait pas à organiser cette visite médicale.

Implications pratiques pour les employeurs.

Cette décision de la Cour de Cassation rappelle aux employeurs l'importance de respecter scrupuleusement les dispositions du Code du travail relatives à la protection de la santé des salariés. Il est essentiel que les employeurs mettent en place des procédures internes claires pour assurer le suivi des arrêts de travail et la gestion des visites médicales de reprise. Cela implique une communication efficace avec les services de santé au travail et une planification adéquate pour garantir que ces examens soient réalisés dans les délais prescrits.

Conclusion.

La récente décision de la Cour de Cassation [4] illustre la rigueur avec laquelle les tribunaux appliquent les règles protégeant les droits des salariés en matière de santé et de sécurité au travail. Pour les employeurs, il est crucial de comprendre ces obligations légales et de les intégrer dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines pour éviter des litiges coûteux et des perturbations dans la gestion de leurs effectifs. En respectant ces principes, les employeurs non seulement se conforment à la loi, mais contribuent également à un environnement de travail plus sain et plus sécurisé.

Noémie Le Bouard, Avocat Barreau de Versailles Le Bouard Avocats [-><https://www.lebouard-avocats.fr>] [-><https://www.avocats-lebouard.fr/>]

[1] Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-13.784 F-B

[2] Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-13.784 F-B

[3] R4624-31 du Code du travail

[4] Cass. soc. 3-7-2024 n° 23-13.784 F-B
