

## Reprise du travail

*Après un arrêt de travail pour maladie, accident professionnel ou autre, le salarié est tenu de reprendre son travail.*

### Quel est le rôle de la visite de pré-reprise ?

Durant l'arrêt de travail, le salarié, son médecin traitant ou le médecin-conseil de l'Assurance Maladie (avec l'accord du salarié), peut demander au médecin du travail qu'une **visite de pré-reprise** soit organisée.

L'organisation de cette visite de pré-reprise est d'ailleurs de droit si la durée de l'arrêt de travail **dépasse 3 mois**. La visite de pré-reprise permet de prévoir des mesures d'adaptation du poste et du temps de travail.

**Exemple** : le salarié peut être autorisé à reprendre le travail à temps partiel pour motif thérapeutique (ce temps partiel est alors appelé mi-temps thérapeutique). Jusqu'à 2019, un temps partiel thérapeutique devait faire suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet pour la même pathologie (sauf pour les salariés souffrant d'une affection de longue durée rendant impossible la poursuite de leur activité à temps complet). La [loi de financement de la sécurité sociale pour 2019](#) a supprimé cette obligation d'arrêt de travail à temps plein préalable.

### En cas de reprise dans d'autres conditions

La reprise à temps partiel est proposée :

- Si le médecin traitant estime que le salarié ne peut pas reprendre à temps plein, mais qu'une reprise partielle permettrait d'améliorer son état de santé ;
- Si le salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Lors de cette visite de pré-reprise, le médecin du travail peut aussi proposer au salarié des formations professionnelles pour faciliter son reclassement ou sa réorientation professionnelle.

### Y a-t-il des formalités administratives en cas de reprise ?

Dès que l'arrêt de travail se termine, le salarié doit reprendre son activité professionnelle :

- Aucune formalité particulière** n'est nécessaire auprès de l'employeur, ni auprès de l'Assurance Maladie.
- Le versement des indemnités journalières est automatiquement stoppé.

Toutefois, si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de reprendre son activité professionnelle, ce dernier doit consulter son médecin pour qu'une prolongation de l'arrêt de travail soit prescrite.

### Visite médicale de reprise du travail : quand est-elle obligatoire ?

*Pour les arrêts de travail de 30 jours au moins*

Depuis le 1er juillet 2012, il est obligatoire d'organiser une visite médicale de reprise après un arrêt de 30 jours en accident du travail ou maladie ordinaire.

Aujourd'hui, une visite médicale de reprise est également obligatoire **après un arrêt pour maladie professionnelle et un congé maternité**, quel que soit la durée de l'arrêt (article R. 4624-22 du Code du travail).



*Visite de reprise, dans les 8 jours qui suivent la reprise.*

La visite de reprise ne peut se dérouler quand le salarié est en arrêt de travail :

- ☒ Cette visite doit se dérouler au moment de la reprise du travail, ou au plus tard dans les 8 jours qui la suivent.
- ☒ Toutefois, il est préférable de ne pas laisser le salarié reprendre le travail avant d'avoir convenu d'une date pour cette visite.

**À noter :** si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, le contrat de travail demeure suspendu. Cette suspension dure tant que la visite de reprise n'a pas été effectuée. Par conséquent, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié (licenciement pour absence injustifiée par exemple) qui ne se présente pas à son poste de travail (Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-17.492).

La visite a lieu **durant les heures de travail** :

- ☒ Ce temps est alors normalement rémunéré.
- ☒ Toutefois, si la visite médicale ne peut avoir lieu durant les heures de travail (par exemple, si le salarié travaille la nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est rémunéré comme du temps de travail normal.

### Convoquer le salarié à une visite de reprise

Dès que le salarié est de retour dans l'entreprise, l'employeur doit **contacter le service de santé au travail** pour fixer un rendez-vous :

- ☒ C'est l'employeur qui convoque le salarié, pas le médecin du travail. Aucune forme particulière n'est imposée pour convoquer le salarié (convocation orale ou écrite, mail, téléphone, etc).
- ☒ Si le salarié n'est pas convoqué à la visite de reprise, ce dernier peut alors lui-même solliciter cette visite auprès de l'employeur ou auprès du médecin du travail.

Les juges considèrent que si l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de visite de reprise, le salarié subit alors un préjudice pouvant donner lieu au **versement de dommages-intérêts** (Cass. soc. 15 octobre 2014, n°13-14.969).

À l'inverse, le salarié qui refuse de passer la visite de reprise peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

### Sous quelles conditions ?

La visite de reprise permet au médecin du travail d'évaluer l'aptitude du salarié à reprendre le travail. Ainsi, le médecin du travail peut rendre :

- ☒ Un **avis d'aptitude** (le médecin considère que le salarié peut reprendre le travail) ;
- ☒ Un **avis d'aptitude avec réserve**, ce qui signifie que le médecin considère que le salarié peut reprendre le travail mais sous certaines conditions (par exemple, la mise en place d'un mi-temps thérapeutique, une adaptation du poste de travail, etc.).

Le médecin peut également rendre un **avis d'inaptitude**. Pour cela, il doit :

- ☒ Avoir procédé à au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires ;
- ☒ Avoir réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- ☒ Avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- ☒ Avoir indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- ☒ Avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

L'employeur a alors l'obligation de rechercher à reclasser le salarié dans l'entreprise. Cette obligation de reclassement disparaît si le médecin du travail a mentionné dans l'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



C. KOENIG

