

## RECTO-VERSO...

L'actualité du droit du travail et des ressources humaines

N°17 – Mars 2014

www.cwassocies.com

### POINT SUR LE SORT DU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE CLASSE EN INVALIDITE

Le versement de la pension d'invalidité n'étant pas conditionné par la production à la CPAM d'un arrêt de travail, les salariés ne font pas toujours la démarche de consulter leur médecin traitant et/ou les médecins n'acceptent pas toujours de délivrer un arrêt de travail dans cette situation.

La jurisprudence a précisé les obligations de l'employeur informé d'un classement en invalidité. En revanche, la question des obligations du salarié à l'égard de l'employeur n'est toujours pas clairement tranchée.

#### RAPPEL SUR LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR INFORME D'UN CLASSEMENT EN INVALIDITE

Les articles R.4624-22 et R. 4624-23 du code du travail imposent :

(i) à l'employeur, de prendre l'initiative de l'organisation d'une visite de reprise « *dès la fin de l'arrêt de travail* » ; or, le salarié classé en invalidité qui ne produit plus de certificat de prolongation, est bien en fin d'arrêt ;

(ii) au service de santé au travail, saisi par l'employeur, de l'organiser dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Comment ces dispositions s'appliquent-elles lorsque le salarié, classé en invalidité, **ne reprend pas** son poste ?

Dans son arrêt du 25 janvier 2011, la Cour de cassation a posé en principe que l'employeur a l'obligation de prendre l'initiative d'une visite médicale de reprise, dès lors (i) qu'il est informé par le salarié du classement en invalidité et (ii) que ce dernier ne manifeste pas son intention de ne pas reprendre (*Cass. soc. 25 janvier 2011, n° 09-42766*)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Il faut noter qu'un arrêt postérieur (*Cass. soc. 23 janvier 2013, n°11-18067, non publié au bulletin*) adopte une formulation un peu différente : dans cette affaire, un salarié classé en invalidité avait pris l'initiative de la visite de reprise et reprochait à son employeur de ne pas en avoir tiré les conséquences, ce qui, selon le salarié, devait aboutir à une résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ; la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel ayant prononcé la résiliation judiciaire au motif que l'employeur aurait dû initier la procédure de reclassement ou de licenciement

Cette formulation pose deux questions, auxquelles aucune réponse tranchée ne peut être apportée en l'état actuel de la jurisprudence.

#### QUELLE FORME DOIT REVETIR LA « MANIFESTATION DE VOLONTE DU SALARIE DE NE PAS REPRENDRE » POUR EXONERER L'EMPLOYEUR DE SON OBLIGATION DE PRENDRE L'INITIATIVE DE LA VISITE DE REPRISE ?

La production d'un arrêt de travail répond à notre sens à cette exigence. Toutefois, les salariés n'en fournissent pas systématiquement.

En l'absence d'arrêt de travail, il est prudent de considérer que seul un écrit non équivoque émanant du salarié, adressé à l'employeur, peut constituer la preuve d'une « *manifestation de volonté de ne pas reprendre* ». En pratique, les salariés n'écrivent que très rarement spontanément et expressément à l'employeur qu'ils n'ont pas l'intention de reprendre le travail.

« sans préciser si le salarié avait **d'une part manifesté son intention de reprendre le travail** ou sollicité l'organisation d'une visite de reprise, d'autre part, informé, préalablement à l'avis [...] l'employeur de sa saisine du médecin du travail aux fins d'une telle visite ».

En l'absence de nouvel arrêt sur ce point, il est trop tôt pour déterminer si la Cour de cassation a délibérément changé la formulation pour signifier que le salarié qui souhaite qu'une visite de reprise soit organisée doit manifester son intention de reprendre de travail (autrement dit, il ne pourrait plus se contenter de ne pas manifester son intention de ne pas reprendre) ou si la formulation est liée aux spécificités de la situation soumise à l'examen de la Cour de cassation.

Face à cette situation, l'employeur peut adopter deux positions : organiser « d'office » la visite de reprise (1) ou recueillir les intentions du salarié (2).

**1. Organiser « d'office » une visite médicale de reprise :** une telle initiative présente un avantage certain, mais également un inconvénient éventuel :

- **avantage :** l'organisation d'une visite de reprise met l'employeur à l'abri d'un aléa dans l'interprétation de la volonté du salarié et des risques encourus en cas de non-respect des articles R.4624-22 et R. 4624-23 précités du code du travail (dommages et intérêts pour défaut d'organisation de la visite ou organisation tardive la visite, prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, demande de résiliation judiciaire du contrat) ;
- **inconvénient éventuel :** si le salarié se présente à la visite médicale et est déclaré apte avec réserves ou inapte, l'employeur devra en tirer les conséquences habituelles attachées à ce type d'avis (reprise du versement dans le mois suivant la déclaration définitive d'inaptitude, versement des indemnités de rupture en cas d'impossibilité de reclassement et de licenciement etc.)

Si l'employeur « préfère » que le contrat reste suspendu, il faut alors qu'il recueille les intentions du salarié et qu'il puisse en rapporter la preuve.

**2. Interroger le salarié sur ses intentions :** sur la forme, un écrit s'impose (recommandé avec accusé de réception par précaution) afin de pouvoir démontrer que l'employeur n'est pas resté inerte ; sur le fond, le contenu précis de l'écrit à adresser au salarié doit être étudié en fonction de chaque situation ; toutefois, dans tous les cas, il faut souligner qu'il doit à notre sens être assorti d'une information précise des droits du salarié si le contrat devait rester suspendu (absence de rémunération, droits aux prestations éventuelles en matière de prévoyance etc.), afin d'éviter une condamnation de l'employeur sur le fondement d'un défaut d'information.

Si le salarié adresse à l'employeur une réponse non équivoque, l'employeur peut ne pas prendre l'initiative d'organiser la visite de reprise ; toutefois, si par la suite le salarié devait formuler une demande de visite de reprise, l'employeur devrait naturellement y faire droit<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> A noter que le salarié peut de son côté prendre l'initiative de la visite de reprise et que, aux termes de la jurisprudence actuelle, l'employeur doit tirer les conséquences d'un éventuel avis

Si la réponse du salarié est équivoque ou si le salarié ne répond pas à la demande de l'employeur, la prudence commande à ce dernier de prendre l'initiative de la visite de reprise.

**LA « MANIFESTATION DE VOLONTE DE NE PAS  
REPRENDRE » EXONERE-T-ELLE LE SALARIE  
DE SON OBLIGATION DE SE PRESENTER  
A LA VISITE MEDICALE ?**

La fin d'un arrêt de travail génère en principe l'organisation d'une visite de reprise et le salarié doit s'y soumettre (*Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-42748* : commet une faute grave le salarié qui s'abstient, sans motif légitime et malgré une mise en demeure de l'employeur, de se rendre à une visite médicale).

En application de ces principes, dans les cas où l'employeur prend l'initiative d'organiser la visite, le salarié invalide devrait s'y soumettre, sauf s'il justifie d'un nouvel arrêt de travail.

Toutefois, la jurisprudence impose de nuancer la conséquence que l'employeur peut tirer de l'absence de production d'un arrêt de travail :

- **l'arrêt précité du 28 octobre 2009** réserve l'hypothèse du « motif légitime » empêchant le salarié de se rendre à la visite médicale ; or, l'état de santé d'un salarié invalide peut le cas échéant constituer un tel motif, indépendamment d'un arrêt de travail ;
- **l'arrêt du 25 janvier 2011**, envisage l'hypothèse d'un possible choix du salarié de ne pas reprendre le travail en faisant référence à une notion (« *manifestation d'intention de ne pas reprendre le travail* ») distincte de celle « d'arrêt de travail » ; nous avons examiné ci-dessus la portée de cet arrêt au regard des obligations de l'employeur ; en revanche, il est impossible de savoir s'il aura une portée plus large qui permettrait au salarié de revendiquer le droit de ne pas reprendre le travail, sans avoir à produire d'arrêt de travail ; une telle position serait contestable puisqu'elle permettrait au salarié de faire obstacle à la visite de reprise et, donc, d'imposer à l'employeur la poursuite du lien contractuel alors même qu'aucune prestation de travail n'est plus fournie ; toutefois, il ne peut être exclu que les juges l'adoptent ;

d'inaptitude qui peut en résulter, à condition que le salarié l'ait préalablement informé de sa démarche.

- dans un arrêt du 13 juin 2012 (Cass. Soc. n° 11-12608), la Cour de cassation admet que l'employeur puisse procéder au licenciement d'un salarié **qui ne l'informe pas de son classement en invalidité et ne fournit plus d'arrêts de travail**, après avoir été mis en demeure de le faire ; mais dans la mesure où l'arrêt souligne « *qu'il n'était pas établi que l'employeur avait été avisé du classement en invalidité* », une lecture a contrario peut laisser penser qu'en présence d'une telle information, le licenciement aurait pu être considéré comme non fondé ;
- plus généralement, la jurisprudence ne reconnaît pas le bien fondé des licenciements prononcés pour **faute**, en raison d'une absence injustifiée, dans les hypothèses où l'employeur a connaissance de la raison médicale de l'absence, et ce même si ce dernier ne produit pas de justificatif (Cass. soc. 12 octobre 2011, n° 10-15.549).

En l'état actuel de ces différents arrêts de la Cour de Cassation, il serait donc risqué de considérer que le salarié invalide doit impérativement fournir un arrêt de travail, ou, à tout le moins, de tirer, de l'absence de production d'un arrêt de travail, des conséquences disciplinaires.

Les sanctions encourues sont dissuasives :

- le licenciement d'un salarié dont l'arrêt de travail précédant le classement en invalidité était d'origine **non professionnelle** pourrait être considéré comme fondé sur l'état de santé du salarié et donc nul (cf. articles L. 1132-1 et L. 1133-3 du code du travail qui frappent de nullité les licenciements fondés sur l'état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ;
- le licenciement pour faute simple d'un salarié dont l'arrêt de travail précédant le classement en invalidité était d'origine **professionnelle** encourt la nullité sur le fondement des articles L. 1132-1 et L. 1133-3 précités du code du travail et de l'article L. 1226-9 du code du travail interdisant la rupture du contrat des salariés pendant la période de suspension du contrat (qui, aux termes de la jurisprudence ne prend pas fin tant que le salarié n'a pas passé la visite de reprise) sauf **faute grave** (ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou la maladie).

Le plus souvent, il apparaît inutile de prendre ces risques de nullité dans la mesure où les inconvénients liés au maintien du salarié à l'effectif ne sont en général pas majeurs.

#### ZOOM SUR LES CONDITIONS DE VALIDITE DES FICHES D'APTITUDE EMISES PAR LES MEDECINS DU TRAVAIL

Nonobstant les mesures adoptées à l'occasion de la réforme de la médecine du travail (*Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011*) pour favoriser la pluridisciplinarité et seconder les médecins du travail dans l'exercice de leurs missions, les fiches d'aptitude ou d'inaptitude ne peuvent être signées que par les seuls médecins **qualifiés en médecine du travail**. Ainsi, à ce jour, un « collaborateur médecin » ne peut pas prendre de décisions médicales assignées par le code du travail au médecin du travail qui sont susceptibles de faire l'objet de contestations. Dans ces conditions, il ne peut pas prononcer d'avis relatifs à l'aptitude médicale des salariés (sauf lorsqu'il intervient en tant que remplaçant d'un médecin du travail absent pour moins de 3 mois, dans le cadre d'un avenant à son contrat de collaborateur médecin, soumis au conseil départemental de l'ordre des médecins). De même, le personnel infirmier ne peut signer les fiches d'aptitude.

**Attention** : La validité de la signature apposée sur la fiche d'aptitude conditionne le bien fondé et même la validité des décisions prises par l'employeur à l'égard du salarié. En cas de doute sur l'habilitation du signataire, il faut interroger le service de santé au travail.

NB. Un arrêté du 20 juin 2013 a défini un nouveau modèle de fiche d'aptitude. C'est selon ce modèle que doivent être établis les avis d'aptitude et d'inaptitude. Entre autres mentions obligatoires, le nouveau modèle impose l'indication des délais et voies de recours.

#### VOS CONTACTS



**Laurence COHEN**  
Avocat associé  
[laurence.cohen@cwassocies.com](mailto:laurence.cohen@cwassocies.com)



**Franck JANIN**  
Avocat associé  
[franck.janin@cwassocies.com](mailto:franck.janin@cwassocies.com)



**Yves Merle**  
Avocat associé  
[yves.merle@cwassocies.com](mailto:yves.merle@cwassocies.com)