



## Invalidité et initiative de la visite de reprise

(Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 16-21.440)

L'employeur doit prendre l'initiative de la visite, dès lors que le salarié l'informe de son classement en invalidité.

La Cour de cassation vient de confirmer cette position jurisprudentielle, constante, depuis un **arrêt du 25 janvier 2011** (25 janv. 2011, n° 09-42.766), dans un attendu, qui précise que :

*(...) lorsque le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise, sans qu'il puisse s'en dispenser au prétexte que le salarié n'a pas sollicité l'organisation de la visite ou manifesté une volonté de reprendre le travail ;*

En l'espèce, une salariée classée en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, à compter du 1<sup>er</sup> février 2012, en a informé son employeur, qui n'a pas réagi.

Reprochant à ce dernier de ne pas avoir organisé de visite de reprise après son classement en invalidité, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, aux torts de l'employeur.

Les juges du fond la déboutèrent de sa demande au motif que :

*« la salariée, en informant l'employeur de son classement en invalidité 2<sup>ème</sup> catégorie, ne l'avait pas informé de sa volonté de reprendre le travail et n'avait pas manifesté sa disposition à cet effet ni n'avait sollicité de visite de reprise ».*

Selon eux, la salariée ne pouvait reprocher à son employeur de ne pas l'avoir convoquée à une visite de reprise, dès lors qu'elle ne l'avait pas informé de sa volonté de reprendre le travail.

La Cour de Cassation sanctionne ce raisonnement, en précisant que :

*« il appartenait à l'employeur de prendre l'initiative de la visite de reprise **dès lors que la salariée n'avait pas manifesté de volonté de ne pas reprendre le travail** ».*

En statuant ainsi, elle confirme sa précédente jurisprudence, suivant laquelle **l'obligation de convoquer à la visite de reprise n'est pas subordonnée à l'information de la volonté de reprendre le travail. Ce n'est que si la salariée manifeste sa volonté de ne pas reprendre le travail que l'employeur est dispensé d'organiser la visite de reprise.**

### Quelle est, en pratique, l'incidence de cette décision ?

On rappellera ici qu'**un salarié classé en invalidité par la CPAM n'est pas pour autant inapte au regard du droit du travail.** L'inaptitude n'existe que si elle est constatée par le médecin du travail, qui est seul compétent pour se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, indépendamment du classement en invalidité.

Ainsi, **le classement du salarié en invalidité n'a, en soi, aucune incidence sur le sort de son contrat.**

On ajoutera, qu'**à partir du moment où un salarié n'adresse plus d'arrêt de travail à son employeur**, il est de la responsabilité de ce dernier de solliciter une visite de reprise auprès du médecin du travail.

A l'inverse, tant qu'**il adresse à son employeur des arrêts de travail, son contrat est suspendu, et la procédure** de l'inaptitude ne peut être initiée.

Dès lors, on rappellera plusieurs situations qui pourraient se présenter :

1. si le salarié n'informe pas l'employeur de son classement en invalidité et qu'il n'adresse plus d'arrêts de travail, l'employeur doit prendre l'initiative de la visite de reprise ;

2. si le salarié informe l'employeur de son **classement en invalidité**, qu'il manifeste la **volonté de reprendre** le travail et qu'il **ne fournit plus d'arrêts de travail**, l'employeur doit, de la même façon, organiser la visite de reprise ;

3. si le salarié informe l'employeur de son classement en invalidité, qu'il manifeste la volonté de **ne pas reprendre** le travail :

► *soit le salarié adresse des arrêts de travail : le contrat de travail reste suspendu et l'employeur n'est pas tenu d'organiser la visite de reprise ;*

► *soit le salarié n'adresse plus d'arrêt de travail : l'employeur doit organiser une visite de reprise.*

Le salarié ne peut alors refuser de s'y rendre. En effet, la Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que constitue une faute grave le fait pour un salarié qui s'abstient, sans motif, de se rendre à la visite de reprise organisée par son employeur ;

4. si le salarié informe l'employeur de son **classement en invalidité sans aucune précision** quant à son intention de reprendre ou non le travail :

► *soit le salarié adresse des arrêts de travail : le contrat de travail reste suspendu et l'employeur n'est pas tenu d'organiser la visite de reprise ;*

► *soit le salarié n'adresse plus d'arrêts de travail : l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise.*

En conclusion, pour l'heure, seule la durée de l'arrêt de travail permet à l'employeur de connaître ses obligations, s'agissant de l'organisation de la visite de reprise : dès lors que le salarié n'adresse plus d'arrêts de travail, quelles que soient ses intentions, l'employeur doit organiser la visite de reprise. ■

**La Cour confirme sa précédente jurisprudence, suivant laquelle, l'obligation de convoquer à la visite de reprise n'est pas subordonnée à l'information de la volonté de reprendre le travail. Ce n'est que si le salarié manifeste sa volonté de ne pas reprendre le travail que l'employeur est dispensé d'organiser la visite de reprise.**