

Vos obligations

L'employeur a l'obligation d'assurer et de respecter les règles en matière de visites médicales des salariés.

Rappel sur les différentes visites médicales (VM) :

→ **VM d'embauche** : Elle doit se faire soit avant l'embauche soit au plus tard avant la fin de la période d'essai (art. R4624-10 du Code du travail).

→ **VM périodique** : Elle a lieu au moins tous les 24 mois. Son objectif est de s'assurer du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail (art. R4624-16 du CT). Les handicapés, les jeunes de moins de 18 ans, les femmes enceintes ainsi que tous les salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée (SMR) bénéficient d'un examen médical renouvelé au moins tous les ans.

→ **VM de reprise** : Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 8 jours pour accident du travail, un arrêt d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé (art. R4624-21 du CT). Dans ce cas la visite doit être organisée au plus tard 8 jours après la reprise du travail.

Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de visites médicales de ses salariés ?



→ **VM facultatives** : Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction (art. R4624-18 du CT).

Que se passe-t-il en cas de carence de l'employeur ?

• **Sanction pénales** : L'employeur engage sa responsabilité pénale en ne respectant pas ses obligations en matière de VM. Il s'expose à une amende de 5^{ème} classe, soit 1 500 €. Les sanctions pourraient être lourdes en cas de récidive.

L'employeur ne doit pas rester indifférent face à un salarié qui refuse de se présenter aux différents examens médicaux. Il a le pouvoir de le sanctionner et, dans les cas extrêmes, de procéder à un licenciement pour faute grave (Cass. soc. 29 novembre 2006, n° 04-47302, Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-42748).

• Responsabilité civile de l'employeur :

L'employeur qui, volontairement, ne remplit pas ses obligations s'expose à des sanctions civiles, lesquelles peuvent être lourdes de conséquences en matière de versement de dommages et intérêts. A titre d'exemple, la jurisprudence a admis la responsabilité d'un employeur qui s'était abstenu d'organiser les VM réglementaires. Il a dû réparer le préjudice subi par une salariée souffrant d'une affection pulmonaire, laquelle aurait pu être détectée lors des examens médicaux (Cass. soc. 10 juin 1976, n° 75-40329).

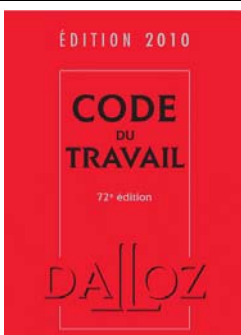
• Côté contrat de travail :

Il est important de se rappeler que c'est la date de VM de reprise qui met éventuellement fin à la suspension du contrat de travail. En l'absence d'un tel examen, le contrat reste suspendu. C'est ainsi que dans une affaire de licenciement d'un salarié par l'employeur sans cette visite préalable, la cour de cassation avait clairement qualifié ce licenciement comme nul (Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-44408).

Le salarié peut également prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur lorsque ce dernier s'abstient de faire une VM de reprise. La prise d'acte s'analyse dès lors comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 16 juin 2009, n° 08-41519).

Le non respect par l'employeur des VM périodiques a des conséquences sur le licenciement prononcé pour inaptitude. En effet, la Cour de cassation considère que le licenciement pour inaptitude physique du salarié est sans cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir organisé les visites annuelles obligatoires (Cass. soc. 24 juin 2009, n° 07-41911). L'employeur ne peut pas non plus se prévaloir de la mise en œuvre d'une clause de mobilité, celle-ci n'étant pas opposable au salarié tant que l'examen médical de reprise n'est pas intervenu (Cass. soc. 16 juin 2009, n° 08-41519).

PRESTATION de STSA : Vous permettre de répondre à vos obligations



Le service de santé au travail auquel vous adhérez (STSA) est un partenaire qui peut vous aider à gérer vos obligations pour tout ce qui concerne les examens médicaux réglementaires et facultatifs.

N'hésitez pas, en cas de difficulté, à vous mettre en rapport avec le médecin du travail qui suit régulièrement les salariés de votre entreprise ou également vous adresser à la direction de STSA.