

REPRISE DE TRAVAIL SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL : IL FAUT ORGANISER UNE VISITE DE REPRISE

Le salarié doit bénéficier obligatoirement d'une visite médicale dite de reprise après un arrêt de travail d'au moins 8 jours pour accident du travail (Art. R. 241-51 CT). Cette visite de reprise doit intervenir lors de la reprise du travail et au plus tard dans les 8 jours de cette reprise.

Cette étape est importante car elle marque la fin de la suspension du contrat de travail du salarié et donc la fin de sa protection.

A défaut, les conséquences financières pour l'employeur sont lourdes.

Principales caractéristiques de la visite de reprise

Le salarié doit bénéficier obligatoirement d'une visite médicale dite de reprise après :

- un congé maternité ;
- un arrêt de travail d'au moins 21 jours pour raison médicale sans origine professionnelle ;
- un arrêt de travail d'au moins 8 jours pour accident du travail ;
- un arrêt de travail, quelle que soit sa durée, pour maladie professionnelle.

La visite de reprise doit intervenir lors de la reprise du travail et au plus tard dans les 8 jours de cette reprise.

C'est, en principe, à l'employeur que revient l'initiative de la visite de reprise. Ce qui signifie qu'à la fin de l'arrêt de travail du salarié, il doit organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail.

Conséquences pratiques de la visite de reprise

Si l'employeur n'organise pas de visite de reprise après l'absence d'un salarié, notamment pour accident du

travail ou maladie professionnelle, il est répréhensible à plusieurs titres.

Tout d'abord, la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. Si, après un accident du travail (ou une maladie professionnelle), le salarié reprend son poste sans avoir passé la visite, son contrat est toujours suspendu et il continue de bénéficier de la protection des accidentés du travail. Ainsi, un salarié a pu faire valoir que, n'ayant pas été convoqué à une visite de reprise, son contrat de travail se trouvait toujours suspendu lors de son licenciement intervenu plus de 6 mois plus tard, après une rechute pour accident du travail, quand bien même celui-ci avait repris son travail (Cass. soc. 28 février 2006 n° 05-41.555).

De plus, la visite de reprise est un droit pour le salarié et le refus de l'employeur d'accéder à la demande du salarié visant l'organisation de la visite de reprise peut s'analyser en un licenciement.

Enfin, l'employeur qui omet de saisir le médecin du travail engage sa responsabilité, le salarié pouvant obtenir des dommages et intérêts.

Il faut vérifier les procédures mises en place dans l'entreprise quand les salariés sont absents pour maladie, maternité ou accident.

Les conséquences du non respect des obligations légales en matière d'organisation de la visite de reprise sont sévèrement sanctionnées.

Sans compter que si le salarié fait l'objet d'une décision d'inaptitude physique, des procédures spécifiques doivent être mises en place.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé.

