



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

#62

## Inaptitude : le refus de se présenter à la visite médicale justifie le licenciement pour faute

En application de l'article R.4624-31 du Code du travail et sauf danger immédiat, le constat d'inaptitude suppose que le médecin du travail réalise deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Dans un arrêt du 16 mars 2016 (n°14-21.304), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le salarié qui refuse, sans raison et malgré une mise en demeure, de se présenter au second examen médical, commet une faute grave qui justifie son licenciement.

La Cour de cassation conforte ainsi le raisonnement de la Cour d'appel de Paris qui insistait sur le fait que ce refus du salarié avait :

- mis l'employeur dans l'impossibilité d'appliquer les règles en matière d'inaptitude,
- fait par ailleurs obstacle à la recherche d'un poste de reclassement.

Il est donc clairement précisé dans cet arrêt qu'en refusant un second examen médical, le salarié avait, de manière volontaire, placé son employeur dans une impasse, une telle insubordination justifiant son licenciement pour faute grave.

En l'espèce, la salariée qui, lors du premier examen, avait été déclarée apte avec aménagements, avait contesté ce premier avis devant l'inspecteur du travail qui l'avait annulé pour lui substituer un avis d'inaptitude.

Elle estimait qu'un second avis d'inaptitude n'était pas nécessaire.

Selon elle, l'avis de l'inspecteur du travail avait statué de manière définitive sur son inaptitude.

Cette position n'est pas retenue, la Haute Cour considérant que la décision prise par l'inspecteur du travail ne dispensait pas l'employeur d'organiser une seconde visite médicale.

Cette décision est l'occasion de réaffirmer que, de manière plus générale, le refus d'un salarié de se présenter à une visite de reprise est constitutif d'une faute pouvant, le cas échéant, justifier le licenciement.

Il a pu être considéré par exemple, que l'attitude du salarié qui ne se soumet pas, malgré différentes injonctions de son employeur, à une visite de reprise à l'issue de la suspension de son contrat de travail, est fautive et constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc 17 octobre 2000, n°97-45.286).

Par ailleurs et de façon logique, la faute grave est régulièrement retenue lorsque le salarié ne se met pas à la disposition de l'employeur pour l'organisation de la visite de reprise et ne fournit en outre plus de justificatifs de son absence malgré les courriers recommandés qui lui sont adressés (Cass. Soc. 14 décembre 2011, n°10-19.997, Cass. Soc. 16 octobre 2013, n°12-13.455, Cass. Soc. 30 avril 2014 n°13-10.361).