

**CONTRAT DE TRAVAIL – Avis d’inaptitude au poste (quatre espèces) – Formalités pour un examen en une seule visite en raison du danger immédiat (première et deuxième espèces) – Conséquence des arrêts maladie postérieurs à la première ou à la seconde visite ayant conduit à l’inaptitude temporaire puis définitive (troisième et quatrième espèces).**

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 janvier 2005

C. contre société Ormat Tessier

Attendu que M. C., engagé le 26 septembre 1969 par la société Ormat Tessier, en qualité de poseur caveautier, a été, suite à un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, déclaré par le médecin du travail le 1<sup>er</sup> octobre 2001, inapte définitif à tout poste dans l'entreprise ; qu'il a été licencié le 27 octobre 2001 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Angers, 7 janvier 2003) d'avoir décidé que le licenciement était régulier et fondé alors, selon le moyen, que l'inaptitude qui peut, le cas échéant, conduire au licenciement ne peut être constatée qu'après deux visites espacées de quinze jours, que cette formalité est substantielle, qu'au moment du licenciement du salarié déclaré inapte à son poste de travail, seul le premier des deux examens médicaux a eu lieu, que ce licenciement était nul en application de l'article L. 122-45 du Code du travail, que l'employeur ne peut procéder au licenciement sur la seule base du premier avis même s'il conclut à l'inaptitude totale et définitive du salarié, que la "faute" du médecin du travail ne peut excuser l'employeur qui doit prendre l'initiative de faire

subir au salarié, dans le délai de quinze jours, le second examen médical, qu'il ne peut se dispenser de le faire que si l'avis émis par le médecin du travail déclarant le salarié inapte au cours de la première visite précise expressément que le maintien du salarié à son poste presscrit un danger pour sa santé ou celle des tiers ; que dès lors l'application de l'article L. 122-24-4 du Code du travail ne pouvait que s'imposer ;

Mais attendu que le moyen ne peut être accueilli dès lors que le certificat médical établi le 1<sup>er</sup> octobre 2001 par le médecin du travail comporte la mention suivante "inapte définitif à tout poste existant dans l'entreprise, R. 241-51-1, une seule visite" ; qu'en visant ainsi expressément l'article R. 241-51-1 du Code du travail, le médecin du travail a nécessairement estimé qu'il existait une situation de danger immédiat au sens de cette disposition ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Legoux, av. gén.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 mai 2005

L. contre R.

Attendu que M. L., engagé le 9 novembre 1994 par M. R., a été déclaré par le médecin du Travail, le 28 juin 2000, à l'issue d'un seul examen médical, définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ; qu'il a été licencié, le 13 juillet 2000, pour ce motif ; que M. L., contestant devant la juridiction prud'homale le bien-fondé de ce licenciement, l'a saisie de diverses demandes d'indemnité et de rappel de salaires ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. R. fait grief à l'arrêt attaqué de dire que le licenciement est nul et de condamner en conséquence l'employeur au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1) qu'est valable le licenciement prononcé pour inaptitude du salarié constatée par le médecin du Travail à la suite d'un seul examen médical dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ; que l'article R. 241-51-1 du Code du travail n'impose pas au médecin du travail de mentionner l'existence d'un tel danger sur son avis d'inaptitude pour conclure à une inaptitude définitive ; que la seule référence à cet article dans son avis suffit donc à justifier le fait qu'un seul examen médical soit effectué ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article R. 241-51-1 du Code du travail ;

2) que le juge est tenu d'analyser, fût-ce succinctement, l'ensemble des éléments de preuve soumis à son appréciation ; qu'en l'espèce, outre un courrier du 27 juin 2001, M. R. versait aux débats une lettre du 8 janvier 2003 du médecin du Travail indiquant que l'article R. 241-51-1 du Code du travail auquel il avait fait référence sur la fiche délivrée le 26 juin 2000 prévoyait explicitement, en cas de danger grave, le prononcé d'un avis d'inaptitude en une seule visite ; que le médecin du travail y certifiait également que la notion de danger et d'urgence évoquée était exclusivement liée à l'état de santé du salarié par rapport à son emploi dans l'entreprise, sans qu'il

soit possible d'en préciser davantage sous peine d'enfreindre le secret médical ; qu'il résultait de ce courrier que le maintien du salarié à son poste de travail entraînait bien un danger immédiat pour sa santé, ce qui justifiait qu'un seul examen médical ait été effectué en application de l'article R. 241-51-1 du Code du travail ; qu'en se bornant à considérer que le courrier du 27 juin 2000 ne permettait pas de considérer que la situation de danger résultait de l'avis du médecin du travail, sans expliquer en quoi la lettre du 8 janvier 2003, particulièrement explicite sur ce point, ne pouvait emporter sa conviction, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que, selon l'article R. 241-51-1 du Code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du Travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines ; qu'il s'ensuit que cette inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 241-51-1 du Code du travail, qu'une seule visite est effectuée ; que la seule mention de l'article R. 241-51-1 du Code du travail ne suffit pas à caractériser la situation de danger immédiat qui permet au médecin du travail de constater l'inaptitude du salarié au terme d'un seul examen médical ; que la Cour d'appel ayant relevé que le médecin du travail s'était borné, dans l'avis d'inaptitude qu'il avait émis le 28 juin 2000, à mentionner l'article R. 241-51-1 du Code du travail sans autre précision, a exactement décidé que le licenciement de M. L. était nul ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Liffra, rapp. - M. Allix - SCP Gatineau, av.)

Attendu que Mme C., engagée le 24 avril 1984, en qualité de comptable, par la société Carrère, a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 30 août 1999 ; que, par avis des 25 avril et 9 mai 2000, le médecin du travail l'a déclarée inapte définitivement à son poste de travail ; que l'employeur contestant la qualification de visite médicale de reprise aux examens subis par la salariée et refusant en conséquence de reprendre le versement des salaires à compter du 9 juin 2000 ou de procéder à son licenciement en raison de l'impossibilité de son reclassement, cette dernière a saisi le 23 octobre 2000 la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le paiement de son salaire, de ses indemnités de rupture et de dommages-intérêts ; que les 17 et 27 février 2001, la société convoquait la salariée devant la médecine du travail pour les 22 février et 5 mars ; que la salariée a été licenciée le 6 avril 2001 pour faute grave aux motifs de son "absence injustifiée depuis le 1<sup>er</sup> mars 2001" et de "sa non-représentation aux visites de reprise des 22 février et 5 mars 2001" ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Paris, 31 janvier 2003) d'avoir dit que le second examen médical du 9 mai 2000 constituait la visite médicale de reprise prévue aux alinéas 1 à 3 de l'article R. 241-51 du Code du travail, de l'avoir condamné à payer à la salariée des rappels de salaires du 9 juin 2000 au 6 avril 2001, outre les congés payés afférents, une indemnité de préavis et les congés payés afférents, une indemnité de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une somme au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, d'avoir ordonné la remise de bulletins de paie, d'une attestation Assedic et d'un certificat de travail conforme, et d'avoir ordonné le remboursement à l'Assedic des indemnités de chômage à concurrence de six mois d'indemnités, alors, selon le moyen :

1) qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que les deux avis délivrés par le médecin du travail les 25 avril et 9 mai 2000, en cours de suspension du contrat de travail, se bornent à dire Mme C. inapte à reprendre l'emploi qu'elle occupait précédemment, sans se prononcer sur son éventuelle aptitude à exercer une autre tâche existante dans l'entreprise, que Mme C. a, sans discontinuer, adressé des avis de prolongation d'arrêt de travail de son médecin traitant jusqu'au 28 février 2001 et n'a jamais demandé à reprendre le travail, se bornant à réclamer son salaire et à demander son licenciement ; qu'en estimant, pour dire que

Mme C. avait été licenciée sans cause réelle et sérieuse, faute que lui ait été faite aucune offre de reclassement dans le délai requis et pour n'avoir sollicité une nouvelle intervention du médecin du travail que près d'un an après la précédente, que les deux visites du médecin du travail ayant donné lieu aux avis des 25 avril et 9 mai 2000 étaient des visites de reprise, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4, R. 241-51 et L. 122-14-2 du Code du travail ;

2) subsidiairement, qu'en énonçant, au soutien de la condamnation de l'employeur, que la société Groupe Carrère n'avait fait aucune offre de reclassement à Mme C. dans le délai requis, tout en constatant que, le 7 juillet 2000, en réponse à la demande de Mme C. tendant à ce que lui soit payé son salaire à compter du 9 juin 2000 et à ce qu'elle soit licenciée, l'employeur lui avait proposé un poste de secrétaire administrative et financière avec une rémunération brute mensuelle de 13 000 F à titre de poste de reclassement dans la mesure où le médecin confirmerait son inaptitude définitive à son poste, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4 et L. 122-14-2 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel, qui a constaté que les visites pratiquées les 25 avril et 9 mai 2000 l'avaient été eu égard au poste de travail actuel de la salariée et espacées de deux semaines conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du Code du travail, a pu en déduire que l'intervention du médecin du travail s'était inscrite en vue d'une reprise du travail ou d'un reclassement au sens des alinéas 1 à 3 de l'article R. 241-51 de ce Code, peu important l'envoi par la salariée de prolongation d'arrêts maladie de son médecin traitant ;

Et attendu, ensuite, que la Cour d'appel, qui a relevé que l'employeur n'avait proposé à la salariée, en réponse à un courrier de cette dernière lui rappelant les obligations prévues à l'article L. 122-24-4 du Code du travail, un poste de reclassement que le 7 juillet 2000, soit au-delà du délai légal d'un mois prévu par ce texte, n'encourt pas pour le surplus le grief du moyen ; que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Vu les articles L. 122-24-4 et R. 241-51 du Code du travail ;

Attendu que M. P., engagé le 5 janvier 1998, en qualité de conseiller commercial, par la société Abeille Vie, aux droits de laquelle se trouve la société Aviva Vie, a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 14 août 1999 ; que le médecin du travail, saisi à la demande du salarié, l'a déclaré le 6 mars 2000 inapte au poste de travail et le 20 mars 2000 inapte à tout poste dans l'entreprise ; que le salarié a saisi, le 27 novembre 2000, la juridiction prud'homale pour voir constater la rupture du contrat de travail à la charge de l'employeur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande tendant au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire,

de congés payés, d'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à la délivrance des documents liés à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que l'avis du médecin du travail invoqué par le salarié a été délivré en cours de suspension du contrat de travail conformément à l'article R. 241-51, alinéa 4, du Code du travail, le salarié ne rapportant pas la preuve d'une reprise effective alors qu'il a continué à adresser à son employeur sans discontinuer des avis de prolongation d'arrêts de travail de son médecin traitant, maintenant ainsi la suspension du contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté, d'une part, que les avis du médecin du travail avaient été délivrés en vue de la reprise du travail par le salarié qui en avait informé

**l'employeur, et, d'autre part, que ces avis avaient conclu à l'inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise, ce dont il résultait que la période de suspension du contrat de travail, au sens de l'article R. 241-51 du Code du travail, avait pris fin, peu important à cet égard que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres**

**constatations, a violé, par défaut d'application, les textes susvisés ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule.**

**(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau, av.)**

## **Note.**

Les aspects juridiques de la protection de la santé du salarié font aujourd'hui l'objet de toutes les attentions. De celles du gouvernement, tout d'abord, qui a remanié, dans un décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 (1), la définition et le rôle de la médecine du travail qu'il a, à cette occasion, rebaptisée « *service de santé au travail d'entreprise* ». De celles de la Chambre sociale de la Cour de cassation, ensuite, qui a rendu, ces derniers mois, plusieurs arrêts permettant notamment de mieux cerner les conséquences de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail (2). De celles, enfin, de la doctrine (3) et des praticiens, ce qui a entraîné une multiplication des colloques et des journées d'étude sur ce thème.

Le regain d'intérêt que suscite entre autres le problème de l'inaptitude du salarié s'explique notamment par la recrudescence des inaptitudes non plus liées seulement à la santé physique mais également à la santé mentale du salarié en raison d'une situation dans l'entreprise devenue pour lui pathogène. L'avis d'inaptitude permet alors de "sortir" le salarié d'un contexte de travail qui nuit à sa santé, puisque, si aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap, la seule exception prévue par l'article L. 122-45 du Code du travail est justement l'inaptitude constatée par le médecin du travail.

La maîtrise des mécanismes de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail est donc devenue aujourd'hui indispensable. Les quatre arrêts de la Chambre sociale en date du 19 janvier 2005 et du 11 mai 2005 reproduits ci-dessus nous permettent déjà d'affiner les réponses à apporter aux deux questions suivantes :

1) Quelles sont les obligations pesant sur le médecin du travail lorsqu'il rédige un avis d'inaptitude à tout poste à l'issue d'une seule visite de reprise du travail ?

2) Quelles sont les conséquences des prolongations d'arrêt maladie décidées par le médecin traitant du salarié postérieurement aux avis d'inaptitude temporaire ou définitive ?

## **1. A propos de l'avis d'inaptitude définitive rendu après une seule visite de reprise**

L'article R. 241-51 du Code du travail règlemente les conditions dans lesquelles doit obligatoirement intervenir le médecin du travail à la suite d'arrêts maladie ou d'un accident du travail dans le cadre d'une visite dite "de reprise". Cette dernière est en principe à l'initiative de l'employeur mais la pratique admet que le salarié puisse aussi solliciter un rendez-vous auprès de la médecine du travail concomitamment avec la date de la reprise, sans attendre que l'employeur saisisse le médecin du travail dans le délai de huit jours qui lui est imparti. L'alinéa 4 de l'article R. 241-51 précise également comment le salarié peut obtenir des visites dites "de pré-reprise", au cours de la suspension du contrat de travail, afin qu'il soit procédé à des recherches de reclassement.

La règle générale posée par l'article R. 241-51-1 est que l'inaptitude du salarié à son poste de travail ne peut être constatée qu'à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines (4). A défaut du respect de ce

(1) JO du 30 juillet 2004.

(2) Par exemple : Cass. soc., 8 décembre 2004, n° 02-44.203 ; 10 novembre 2004, n° 02-44.926 ; 7 juillet 2004, n° 02-47.458, n° 02-43.141 et n° 02-45.350 ; 26 mai 2004, n° 02-41.325 ; 19 mai 2004, n° 02-43.027 ; 8 avril 2004, n° 01-45.693 ; 10 mars 2004, n° 03-42.744.

(3) Par exemple : M.-C. Soula, « Santé au travail : où en est-on ? », *Sem. Soc. Lamy*, 6 juin 2005 n° 1218 pp. 7 à 9 ; J. Savatier, « L'obligation de reclassement d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à tout emploi dans l'entreprise », *Dr. Social*, janvier 2005, pp. 31-36 ; F. Héas, « Les conséquences de la déclaration d'inaptitude totale du salarié », *Dr. Ouv.* décembre 2004, pp. 541-544 ; S. Bourgeot, « Etat de santé. Bilan de la jurisprudence récente (I) », *Sem. Soc. Lamy*, 19 juillet 2004, n° 1178, pp. 7-10 ; S. Bourgeot, « Etat de santé. Bilan de la jurisprudence récente (II) », *Sem. Soc. Lamy*, 26 juillet 2004, n° 1179, pp. 8-11 ; S. Bourgeot, « Inaptitude physique du salarié », *RJS*, 6/04, pp. 435-438 ; D. Jourdan,

« Inaptitude physique et reclassement : où en est-on ? », *Sem. Soc. Lamy*, 24 mai 2004, n° 1170, pp. 6-9 ; J. Duplat, « Inaptitude. La portée de la décision de l'inspecteur du travail », *Sem. Soc. Lamy*, 26 juillet 2004, n° 1179, pp. 25-30 ; P.-Y. Verkindt, « Travail et santé mentale », *Sem. Soc. Lamy*, 3 mars 2003, pp. 6-11 ; M.-C. Soula, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. Ouv.* mars 2003, pp. 98-103 ; C. Roche, M. Imbeaux, M.-C. Soula, N. Sandret, P. Bouaziz, M. Grenier-Pezé, « "Subvertir" le concept d'inaptitude », *Performances*, n° 4, mai-juin 2002, pp. 53-57.

(4) Dans un arrêt du 8 décembre 2004 (n° 02-44.203), la Cour de cassation a précisé que ce délai de deux semaines commençait à courir « à partir de la date du premier de ces examens médicaux » et pouvait être assimilé à la quinzaine. En l'espèce, elle a retenu que ce délai était respecté, dans la mesure où le premier examen avait eu lieu le mardi 4 juillet 2000 et le second le mardi 18 juillet 2000.

double examen, le licenciement prononcé pour inaptitude est nul et le salarié peut demander sa réintégration (5). Mais le même article R. 241-51-1 prévoit une exception à cette exigence du double examen : un seul examen suffit si « *le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers* ».

Dans des cas où il s'est avéré indispensable de "sortir" le salarié de l'entreprise, les médecins du travail ont donc usé des prérogatives qui étaient les leurs de ne pas procéder aux deux visites espacées de deux semaines en déclarant le salarié inapte définitivement dès la première visite de reprise, en se référant à l'article R. 241-51-1 du Code du travail et/ou en précisant "danger immédiat".

C'est ainsi que dans l'arrêt précité du 19 janvier 2005 (première espèce), le médecin du travail avait indiqué dans son avis « *inapte définitif à tout poste existant dans l'entreprise. R. 241-51-1, une seule visite* ». La contestation émanait, en l'espèce, non pas de l'employeur, mais du salarié qui soutenait que cet avis ne pouvait être valable dans la mesure où le médecin du travail n'avait pas expressément fait référence à un "danger immédiat" et qu'à défaut, en l'absence de deux examens, le processus suivi par le médecin du travail pour aboutir à l'inaptitude était vicié et nul.

La Cour de cassation a ainsi été amenée à se pencher sur la question de la rédaction de l'avis du médecin du travail et à s'interroger sur l'incidence de l'omission par ce dernier de la mention du danger immédiat. Elle a finalement tranché le problème en décidant qu'« *en visant ainsi expressément l'article R. 241-51-1 du Code du travail, le médecin du travail a nécessairement estimé qu'il existait une situation de danger immédiat au sens de cette disposition* ». Les circonstances de fait ont donc permis à la Cour de déterminer qu'il s'agissait bien d'une situation autorisant une visite unique pour établir une inaptitude totale, la référence à l'article R. 241-51-1 et la mention "visite unique" étant suffisante et la formule de "danger immédiat" inutile.

En revanche, la seule référence à l'article R. 241-51-1 ne suffit pas, comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt encore plus récent du 11 mai 2005 (deuxième espèce). Le médecin du travail s'était contenté de viser sur son avis l'article R. 241-51-1. L'employeur, considérant être dans le cadre de la procédure en une seule visite, avait alors immédiatement licencié le salarié. Or, la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel qui avait déclaré nul le licenciement, en rappelant que « *la seule mention de l'article R. 241-51-1 du Code du travail ne suffit pas à caractériser la situation de danger immédiat qui permet au médecin du travail de constater l'inaptitude du salarié au terme d'un seul examen médical ; (...) la Cour d'appel ayant relevé que le médecin du travail s'était borné, dans l'avis d'inaptitude qu'il avait émis le 28 juin 2000, à mentionner l'article R. 241-51-1 du Code du travail sans autre précision, a exactement décidé que le licenciement de M. X... était nul* ».

Il apparaît donc, en l'état de la jurisprudence, que, sur les trois formules envisageables ("R. 241-51-1", "danger immédiat", "visite unique"), il faut que le médecin en vise au moins deux pour que son avis soit opérant. Rappelons que la nullité du licenciement dans ce cas conduit automatiquement à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois (article L. 122-14-4 du Code du travail).

## **2. A propos des arrêts maladie postérieurs à l'avis d'inaptitude temporaire ou définitive**

L'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail ne peut intervenir qu'après l'expiration du dernier arrêt maladie, à l'occasion de la reprise éventuelle du travail. Une visite antérieure à la fin de l'arrêt maladie ne peut donc être qu'une visite de pré-reprise au sens de l'article R. 241-51, alinéa 4 du Code du travail. La suspension du contrat de travail résultant de l'arrêt maladie ne se trouve pas modifiée par le fait de cette visite de pré-reprise.

En revanche, dès lors que la visite de reprise est concomitante avec la fin de l'arrêt maladie, la suspension du contrat de travail prend fin une fois que les avis d'inaptitude temporaire et définitive ont été émis. Dans les faits, la situation du salarié pouvait donc être la suivante : il n'avait plus droit à aucune rémunération de l'entreprise (sauf condition contractuelle ou conventionnelle plus avantageuse) dès la fin de la suspension du contrat de travail jusqu'à la date de son licenciement, ce qui pouvait ouvrir une période de six semaines sans rémunération : délai de quinze jours entre les deux visites puis d'un mois, l'article L. 122-24-4 du Code du travail prévoyant que « *si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à*

(5) Cass. soc., 26 mai 2004, n° 02-41.325.

*l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail » (6).*

Afin d'assurer au salarié une protection sociale, des médecins traitants ont, après les avis d'incapacité, prolongé des arrêts maladie. En l'absence de précision apportée par le législateur, la question s'est donc posée de savoir si ces nouveaux arrêts maladie rendaient caduc l'avis d'incapacité qui avait été émis au moment de la première visite de reprise du travail.

Les deux arrêts cités ci-dessus du 19 janvier 2005 de la Cour de cassation (troisième et quatrième espèces) ont enfin tranché le débat. La Chambre sociale a bien distingué les deux situations juridiques successives dans lesquelles se trouve l'employeur : pendant l'arrêt maladie jusqu'à la visite de reprise, le contrat de travail est suspendu ; puis, après la visite de reprise, l'employeur est soumis au régime des obligations liées au reclassement ou au licenciement, les arrêts maladie ultérieurs étant sans influence sur ses obligations.

Ces décisions ont une conséquence sociale importante puisqu'elles évitent au salarié de se trouver totalement démuné en étant privé pendant quatre, voire six semaines, de tout revenu, que ce soit au titre des salaires ou des indemnités journalières.

**Paul Bouaziz et Isabelle Goulet**, avocats au Barreau de Paris

(6) La Cour de cassation a précisé qu'aucune réduction ne peut être opérée sur la somme fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat (Cass. soc., 10 février 1998, *RJS*, 1998, 186, n° 302). C'est ainsi que le salaire

d'inactivité dû au salarié ne peut être amputé des prestations perçues par lui au titre d'une pension d'invalidité et d'un régime de prévoyance (CA Paris, 21 mars 1996, *RJS*, 1996, 337, n° 531).