Image not found or type unknown

Inaptitude physique et initiative du salarié pour la visite de reprise

Jurisprudence publié le **15/12/2009**, vu **8068 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Un salarié peut-il prendre l'initiative de la visite de reprise sans en avertir l'employeur ?

En principe, rappelons qu'il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, d'organiser une visite de reprise au bénéfice du salarié après :

1. un congé de maternité ;

2. une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3. une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;

4. une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;

5. en cas d'absences répétées pour raisons de santé (C. trav., art. R. 4621-21 nouveau).

Cet examen doit avoir lieu à la reprise ou dans les huit jours qui suivent.

Mais la chambre sociale a déjà admis que le salarié lui-même peut prendre l'initiative d'une telle visite, pour autant qu'il en informe l'employeur (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 94-40.912).

Parmi l'ensemble des éléments devant être pris en considération lors de la qualification d'un examen médical figure précisément l'identité de la partie à l'origine de la visite.

Seule la visite de reprise permet de mettre fin à la suspension du contrat, contrairement à la visite de préreprise dont l'initiative appartient au salarié, au médecin traitant et au médecin conseil de la sécurité sociale (C. trav., art. R. 4621-23 nouveau).

En d'autres termes, un licenciement qui serait fondé sur une « inaptitude » irrégulièrement constatée à l'issue d'un examen de préreprise serait nul.

D'où l'importance de la qualification d'un examen médical !

La cour rappelle dans un arrêt du 4 février 2009 sa jurisprudence en cas de non respect par le salarié de son obligation d'informer l'employeur de son initiative de déclencher la visite de reprise.

Un salarié dont l'arrêt de travail pour maladie expirait le 1er décembre 2004 a pris l'initiative, avant même d'avoir repris le travail, de demander au médecin du travail de subir la visite médicale de reprise ; celle-ci est en effet obligatoire à l'issue d'une absence pour maladie d'au moins 21 jours (C. trav., art. R. 4624-21), mais c'est en principe à l'employeur de l'organiser lors de la reprise.

Le médecin le déclare alors inapte dans le cadre de la procédure de danger immédiat (qui ne requiert qu'un seul examen), le 1er décembre 2004.

N'ayant pas été prévenu à l'avance de cette visite et le salarié n'ayant pas repris le travail, l'employeur le fait convoquer par le médecin du travail pour subir la visite en question.

Le salarié ne s'y rendra pas et sur la base de l'avis d'inaptitude rendu le 1er décembre 2004, il prend acte de la rupture de son contrat de travail le 14 février 2005 ; selon lui, suite à cet avis, l'employeur qui ne l'avait ni reclassé ni licencié dans le délai d'un mois, aurait dû reprendre le versement du salaire conformément à la législation sur l'inaptitude physique (C. trav., art. L. 1226-4).

Le salarié invoquait le fait que l'employeur avait reçu la décision du médecin du travail dès le 7 décembre, ce qui avait pour seule conséquence de décaler à cette date les obligations patronales de recherche de reclassement, de licenciement ou de reprise du salaire.

Il n'obtiendra pas gain de cause, la Cour de cassation, dans la droite ligne de sa jurisprudence, ayant estimé que la visite à l'initiative du salarié qui n'en a pas averti l'employeur au préalable, ne s'analyse pas en une visite de reprise, seule admise à déclencher les obligations de reclassement ou de licenciement.

Faute de manquement de l'employeur, la prise d'acte produisait donc les effets d'une démission.

La Cour de cassation n'admet aucune entorse à sa jurisprudence sur l'obligation pour le salarié d'informer au préalable l'employeur (Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 94-40.912), l'information ultérieure étant sans effet.

EN SAVOIR PLUS : www.avocat-jalain.fr

Cass. soc., 4 févr. 2009, n° 07-44.498

"LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 25 juillet 2007), que M. X... a été engagé le 17 février 1981 en qualité de monteur catégorie 2, avec reprise d'ancienneté au 17 octobre 1978, par la société Alsthom ; que le contrat a été poursuivi par la société Cegelec Sud-Est ; qu'en dernier lieu, il était classé ETAM ; qu'à compter du 30 août 2004, il s'est trouvé en arrêt maladie, celui-ci expirant le 1er décembre 2004 ; qu'à l'issue d'une visite à l'initiative du salarié, un médecin du travail a émis l'avis suivant : « inapte responsable assurance qualité. Je suis actuellement incapable de faire des propositions de reclassement ou d'aménagement de postes compte tenu des informations portées à ma connaissance. Danger immédiat. » ; que le salarié ne s'est pas rendu aux convocations des 10 et 20 janvier 2005 du même médecin du travail sollicité par l'employeur ; que le 14 février 2005, le salarié a pris acte de la rupture en ces termes : « Je considère que le lien qui me lie à la Cegelec Sud-Est est rompu. A ce titre je saisis le conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître que cette rupture vous est entièrement imputable, compte tenu des conclusions rendues par la médecine du travail en date du 1er décembre 2004 notifiant un danger immédiat. Cette rupture ayant pour cause une inaptitude, elle prend donc effet immédiatement puisqu'en la matière, il n'y a pas de préavis. » ; que, par décision du 18 mai 2005, l'inspecteur du travail a annulé l'avis du

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

médecin du travail ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté ses demandes tendant à voir requalifier en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse la prise d'acte par ses soins, aux termes d'une lettre du 14 février 2005, de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société Cegelec Sud-Est, alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation, sur recours administratif, de la décision du médecin du travail constatant l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise, ne produit effet que pour l'avenir ; que la décision annulée demeure en vigueur jusqu'au jour de la décision en prononçant l'annulation ; que par ailleurs, la prise d'acte de la rupture, par le salarié, rend cette rupture définitive à la date à laquelle elle intervient ; que c'est donc à cette date que le juge prud'homal doit rechercher si les faits invoqués la justifiaient ; qu'en l'espèce, l'avis d'inaptitude avec "danger immédiat" pris par le médecin du travail le 1er décembre 2004, et qui n'allait être frappé de recours que le 24 mars suivant, était toujours en vigueur le 14 février 2005, date de la prise d'acte, par M. X..., de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, de telle sorte que c'est en considération des droits et obligations des parties existant à cette date que devait être appréciée la validité de la rupture ; qu'en décidant le contraire aux motifs que "l'état de cette annulation, le juge judiciaire ne peut, sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur un tel avis médical en lui faisant produire des effets créateurs de droit à l'égard du salarié, alors que cet acte est réputé n'avoir jamais existé", la cour d'appel, qui a fait produire à la décision d'annulation un effet rétroactif, a violé l'article L. 241-10-1 du code du travail, ensemble le principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;

2°/ que l'employeur du salarié déclaré médicalement inapte à son emploi et à tout poste dans l'entreprise aux termes d'une procédure de "danger immédiat" doit, s'il ne l'a pas licencié ou reclassé dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, reprendre le paiement des salaires ; qu'au jour de la rupture, dont il a pris acte le 14 février 2005, M. X..., salarié déclaré définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise à l'issue d'une visite que le médecin du travail avait expressément qualifié de visite de reprise et d'une décision prise selon la procédure de "danger immédiat" le 1er décembre 2004 reçue par l'employeur le 7 décembre suivant, n'avait été ni licencié ni reclassé ; que l'employeur n'avait pas davantage repris le paiement des salaires ; qu'en ne recherchant pas si cet état de droit et de fait au moment de la rupture ne caractérisait pas, de la part de l'employeur, un manquement à ses obligations justifiant sa requalification en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1 du code du travail ;

3°/ que constitue une visite de reprise la visite organisée à l'initiative du salarié à l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, et dont les résultats ont été communiqués à l'employeur, le fait que l'information sur l'existence de cette visite n'ait été délivrée à l'employeur que postérieurement à la réalisation d'une visite à laquelle, en toute hypothèse, il n'a pas à participer, n'ayant d'autre effet que de différer à la date de cette information le point de départ des obligations mises à sa charge en fonction de ses résultats ; qu'en l'espèce, la visite du 1er décembre 2004 avait été diligentée à l'issue du dernier jour d'arrêt de travail du salarié et avait fait l'objet de la délivrance, par le médecin du travail, d'une fiche d'inaptitude faisant état d'un "danger immédiat", mentionnant expressément qu'elle était délivrée dans le cadre d'une "reprise après maladie", qualification de "visite de reprise" que le médecin du travail avait expressément précisée dans un courrier du 15 décembre suivant adressé à l'employeur ; qu'en refusant cependant de retenir la qualification de visite de reprise pour l'appréciation des droits et obligations respectifs de l'employeur et du salarié à la date de la prise d'acte de la rupture au motif inopérant pris de son annulation ultérieure sur recours administratif, la cour d'appel a violé les articles R. 241-51 et R. 241-51-1 du code du travail, ensemble, par fausse application, le principe de séparation des pouvoirs ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

4°/ qu'en toute hypothèse, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que manque à cette

obligation l'employeur qui, avisé par le salarié de ce que le médecin du travail consulté à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maladie l'a déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise en application de la procédure de "danger immédiat", ce dont se déduit l'absence de toute faute commise par le salarié qui n'a pas repris son poste de travail, le convoque à un entretien préalable à son licenciement pour faute grave, dont il ne lui communique pas les résultats, puis plusieurs semaines après, postérieurement à la date fixée pour l'entretien préalable, auquel le salarié ne s'est pas présenté, le fait convoquer à une nouvelle "visite de reprise", ajoutant ainsi à la confusion et au désarroi d'un salarié qu'il sait fragilisé et dépourvu de ressources ; qu'en excluant cependant tout manquement de l'employeur, qui n'avait introduit que plusieurs mois plus tard son recours contre la décision du médecin du travail, dans la conduite du processus de rupture sans rechercher, comme l'y invitait le salarié dans ses écritures appuyées sur les motifs du jugement dont il sollicitait confirmation, si ce comportement ne caractérisait pas un manquement à son obligation de loyauté justifiant que la rupture lui fût déclarée imputable la cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ qu'en énonçant que "le salarié ne se présentait pas aux convocations du médecin du travail (à une nouvelle visite de reprise) et se dérobait à toute rencontre avec l'employeur malgré les demandes de celui-ci au point qu'il fut convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction" après avoir elle-même considéré que les convocations à ces nouvelles visites avaient été adressées au salarié pour le 10 janvier 2005, soit postérieurement à l'entretien préalable à son licenciement, en date du 3 janvier 2005, de sorte qu'elle ne pouvaient justifier la procédure disciplinaire antérieure, la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié, sans se présenter à son travail afin que l'employeur organise la visite de reprise, a pris l'initiative de se rendre chez un médecin du travail sans en avertir la société Cegelec Sud-Est, a exactement décidé que cette visite ne remplissait pas les conditions de l'article R. 241-51, alinéas 1 et 3, du code du travail devenus les articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail pour être qualifiée de visite de reprise ; que, par ce seul motif, elle a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et signé par Mme Collomp, président, et Mme Mazars, conseiller doyen en ayant délibéré, conformément à l'article 452 du code de procédure civile, en l'audience publique du quatre février deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils pour M. Jean-François X....

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... tendant à voir requalifier en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse la prise d'acte, par ses soins, aux termes d'une lettre du 14 février 2005, de la rupture de son contrat de travail aux torts de la SA CEGELEC SUD EST ;

AUX MOTIFS QUE "Monsieur X... a pris acte de la rupture du contrat de travail par une lettre du

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

14 février 2005 ainsi libellée :
"Je considère que le lien qui me lie à CEGELEC Sud Est est rompu. À ce titre je saisis le Conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître que cette rupture vous est entièrement imputable, compte tenu des conclusions rendues par la médecine du travail en date du 1er décembre 2004 notifiant un danger immédiat.
Cette rupture ayant pour cause une inaptitude, elle prend donc effet immédiatement puisqu'en la matière, il n'y a pas de préavis" ;

QUE lorsque le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 7 mars 2005, le contrat était définitivement rompu, et la demande de résiliation ne pouvait être accueillie ; que le jugement doit être réformé de ce chef ; que, dès lors, il convient, en l'état des reproches allégués à l'encontre de l'employeur, de rechercher si cette prise d'acte produit les effets, soit d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission" ;

QU'il résulte des pièces produites que :
- le dernier arrêt de maladie de Monsieur X... se terminait le 1er décembre 2004,
- (que) sans se présenter à son travail afin que l'employeur organise la visite de reprise, ce salarié prenait l'initiative de se rendre chez un médecin du travail sans en avertir son employeur, et dans des conditions telles que l'autorité administrative a décidé que cette visite ne pouvait être qualifiée de visite de reprise, mais seulement de visite de pré reprise, non opposable à l'employeur,
- (qu') en outre, la même autorité administrative a décidé d'annuler l'avis d'inaptitude médicale du 1er décembre 2004 pris à l'issue d'une procédure irrégulière par un médecin qui ne pouvait légalement y procéder ;

QU'en l'état de cette annulation, le juge judiciaire ne peut, sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur un tel avis médical en lui faisant produire des effets créateurs de droit à l'égard du salarié, alors que cet acte est réputé n'avoir jamais existé ; que, par ailleurs, il n'est pas allégué une contestation sérieuse sur la régularité ou la validité de cette décision de l'inspecteur du travail pouvant constituer une question préjudicielle relevant de la juridiction administrative ; que Monsieur X... ne peut donc se fonder sur cet avis pour invoquer un manquement de l'employeur" (arrêt p. 5 alinéas 1 à 7) ;

ET AUX MOTIFS QUE "l'employeur a écrit au salarié dès réception de l'avis médical du 1er décembre en lui précisant qu'il organisait une visite de reprise et qu'il engageait immédiatement des démarches pour rechercher une solution de reclassement professionnel au sein de l'entreprise et du groupe CEGELEC ; qu'il demandait aussi au premier médecin du travail de lui faire connaître ses préconisations ; que le salarié ne se présentait pas aux convocations du médecin du travail et se dérobait à toute rencontre avec l'employeur, au point qu'il (était) convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction ;

QUE dans ces conditions, Monsieur X... ne peut invoquer les dispositions de l'article L. 122-4 du Code du travail, selon lequel l'employeur peut se voir imputer la responsabilité de la rupture lorsque, par son fait, il rend impossible pour le salarié la poursuite dudit contrat ; qu'il ne peut non plus invoquer l'article R. 241-51 du même code selon lequel le salarié doit, lors de la reprise du travail, et au plus tard dans un délai de 8 jours, bénéficier d'un examen par le médecin du travail, afin d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation et, éventuellement, de l'une et de l'autre de ces mesures ; que dès lors en s'abstenant de satisfaire à la visite de reprise, le salarié ne pouvait se plaindre de l'attitude de l'employeur, qui a refusé une reprise du travail ; qu'en conséquence, les manquements allégués ne sont pas établis, et qu'il convient de rejeter les demandes de Monsieur X..., étant précisé que l'absence de paiement des jours de RTT ne résulte pas d'une faute de l'employeur mais d'une précipitation excessive et sans motif du salarié à se référer à une visite médicale qui ne pouvait être qualifiée de visite de reprise ; que de ce chef, le jugement sera donc

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

réformé" (arrêt p. 5 alinéas 8 et suivants, p. 6 alinéa 1er) ;

1°) ALORS QUE l'annulation, sur recours administratif, de la décision du médecin du travail constatant l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise, ne produit effet que pour l'avenir ; que la décision annulée demeure en vigueur jusqu'au jour de la décision en prononçant l'annulation ; que par ailleurs, la prise d'acte de la rupture, par le salarié, rend cette rupture définitive à la date à laquelle elle intervient ; que c'est donc à cette date que le juge prud'homal doit rechercher si les faits invoqués la justifiaient ; qu'en l'espèce, l'avis d'inaptitude avec "danger immédiat" pris par le médecin du travail le 1er décembre 2004, et qui n'allait être frappé de recours que le 24 mars suivant, était toujours en vigueur le 14 février 2005, date de la prise d'acte, par Monsieur X..., de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, de telle sorte que c'est en considération des droits et obligations des parties existant à cette date que devait être appréciée la validité de la rupture ; qu'en décidant le contraire aux motifs que "l'état de cette annulation, le juge judiciaire ne peut, sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur un tel avis médical en lui faisant produire des effets créateurs de droit à l'égard du salarié, alors que cet acte est réputé n'avoir jamais existé", la Cour d'appel, qui a fait produire à la décision d'annulation un effet rétroactif, a violé l'article L. 241-10-1 du Code du travail, ensemble le principe de non rétroactivité des actes administratifs ;

2°) ALORS QUE l'employeur du salarié déclaré médicalement inapte à son emploi et à tout poste dans l'entreprise aux termes d'une procédure de "danger immédiat" doit, s'il ne l'a pas licencié ou reclassé dans le mois suivant l'avis d'inaptitude, reprendre le paiement des salaires ; qu'au jour de la rupture, dont il a pris acte le 14 février 2005, Monsieur X..., salarié déclaré définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise à l'issue d'une visite que le médecin du travail avait expressément qualifié de visite de reprise et d'une décision prise selon la procédure de "danger immédiat" le 1er décembre 2004 reçue par l'employeur le 7 décembre suivant, n'avait été ni licencié ni reclassé ; que l'employeur n'avait pas davantage repris le paiement des salaires ; qu'en ne recherchant pas si cet état de droit et de fait au moment de la rupture ne caractérisait pas, de la part de l'employeur, un manquement à ses obligations justifiant sa requalification en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1 du Code du travail ;

3°) ALORS QUE constitue une visite de reprise la visite organisée à l'initiative du salarié à l'issue des périodes de suspension de son contrat de travail, et dont les résultats ont été communiqués à l'employeur, le fait que l'information sur l'existence de cette visite n'ait été délivrée à l'employeur que postérieurement à la réalisation d'une visite à laquelle, en toute hypothèse, il n'a pas à participer, n'ayant d'autre effet que de différer à la date de cette information le point de départ des obligations mises à sa charge en fonction de ses résultats ; qu'en l'espèce, la visite du 1er décembre 2004 avait été diligentée à l'issue du dernier jour d'arrêt de travail du salarié et avait fait l'objet de la délivrance, par le médecin du travail, d'une fiche d'inaptitude faisant état d'un "danger immédiat", mentionnant expressément qu'elle était délivrée dans le cadre d'une "reprise après maladie", qualification de "visite de reprise" que le médecin du travail avait expressément précisée dans un courrier du 15 décembre suivant adressé à l'employeur ; qu'en refusant cependant de retenir la qualification de visite de reprise pour l'appréciation des droits et obligations respectifs de l'employeur et du salarié à la date de la prise d'acte de la rupture au motif inopérant pris de son annulation ultérieure sur recours administratif, la Cour d'appel a violé les articles R. 241-51 et R. 241-51-1 du Code du travail, ensemble, par fausse application, le principe de séparation des pouvoirs ;

4°) ALORS en toute hypothèse QUE le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que manque à cette obligation l'employeur qui, avisé par le salarié de ce que le médecin du travail consulté à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maladie l'a déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise en application de la procédure de "danger immédiat", ce dont se déduit l'absence de toute faute commise par le salarié qui n'a pas repris son poste de travail, le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

convoque à un entretien préalable à son licenciement pour faute grave, dont il ne lui communique pas les résultats, puis plusieurs semaines après, postérieurement à la date fixée pour l'entretien préalable, auquel le salarié ne s'est pas présenté, le fait convoquer à une nouvelle "visite de reprise", ajoutant ainsi à la confusion et au désarroi d'un salarié qu'il sait fragilisé et dépourvu de ressources ; qu'en excluant cependant tout manquement de l'employeur, qui n'avait introduit que plusieurs mois plus tard son recours contre la décision du médecin du travail, dans la conduite du processus de rupture sans rechercher, comme l'y invitait le salarié dans ses écritures appuyées sur les motifs du jugement dont il sollicitait confirmation, si ce comportement ne caractérisait pas un manquement à son obligation de loyauté justifiant que la rupture lui fût déclarée imputable la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

5°) ALORS enfin QU'en énonçant que "le salarié ne se présentait pas aux convocations du médecin du travail (à une nouvelle visite de reprise) et se dérobait à toute rencontre avec l'employeur malgré les demandes de celui-ci au point qu'il fut convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction" après avoir elle-même considéré que les convocations à ces nouvelles visites avaient été adressées au salarié pour le 10 janvier 2005, soit postérieurement à l'entretien préalable à son licenciement, en date du 3 janvier 2005, de sorte qu'elle ne pouvaient justifier la procédure disciplinaire antérieure la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés