



Le caractère tardif de la visite médicale de reprise ne justifie pas la résiliation judiciaire

publié le **03/05/2015**, vu **6789 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La Cour de cassation, réunie en Chambre sociale, a rendu un arrêt le 21 octobre 2014 en matière de prise d'acte et de résiliation judiciaire. (Cass. soc., 21 oct. 2014, n° 13-19.786, F P+B).

La Cour de cassation, réunie en Chambre sociale, a rendu un arrêt le 21 octobre 2014 en matière de prise d'acte et de résiliation judiciaire. (Cass. soc., 21 oct. 2014, n° 13-19.786, F P+B).

La formation plénière avait déjà rendu des arrêts en date du 26 mars 2014 sur le sujet en affirmant que seul un manquement suffisamment grave de l'employeur pouvait justifier la rupture aux torts de l'employeur s'il rendait impossible la poursuite de la relation de travail.

1. Les faits.

En l'espèce, un salarié a été placé en arrêt maladie puis en arrêt pour grossesse du 24 décembre 2009 au 31 août 2010.

Elle retrouva son emploi le 1er septembre avant de suspendre son contrat de travail à nouveau pour maladie du 27 octobre au 14 novembre 2010.

Le 26 novembre elle fut déclarée inapte par le médecin du travail à l'issue d'une visite médicale.

Elle fut à nouveau en arrêt maladie du 29 novembre au 20 janvier 2011 et le médecin a émis un avis d'aptitude en février 2011.

En mars 2011, la salariée a saisi les prud'hommes afin d'obtenir la résiliation de son contrat de travail.

Elle fit l'objet d'un licenciement le 23 novembre 2012.

2. La procédure.

La Cour d'appel de Paris a rejeté sa demande, se fondant sur le fait que l'absence de rémunération de l'intégralité des heures de travail accomplies au-delà du forfait jours prévu, ainsi que le retard de la visite médicale de reprise, après le congé maternité, ne justifient pas le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

En ce sens, l'absence de visite médicale dans les 8 jours de la reprise du travail était provoquée par l'encombrement des services de la médecine du travail.

La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel sur ce point : « ayant relevé (...) par motifs propres et adoptés, et hors toute dénaturation, que la mise en oeuvre tardive de la visite de reprise due à l'organisation du service de la médecine du travail n'était pas imputable à l'entreprise (...) », la cour d'appel a pu relever que **le seul fait du non-paiement des jours de travail supérieurs au forfait jours ne constituait pas un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ».**

3. Portée.

Par principe, l'employeur est tenu de l'obligation de sécurité de résultat, en matière de protection et de la sécurité des travailleurs, dans l'entreprise.

Il doit en assurer l'effectivité ainsi que celles des examens médicaux d'embauche ou de reprise.

Tout manquement de l'employeur à cette obligation justifiait la rupture du contrat de travail à ses torts (Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568, inédit).

Or, le 26 mars 2014, la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir débouté un salarié de sa demande en résiliation de son contrat de travail, après avoir estimé que « l'absence de visite médicale de reprise procédait d'**une erreur des services administratifs de l'employeur (...) et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail »** (Cass. ass. plén., 26 mars 2014, n° 12-35.040).

En réalité, le manquement à l'obligation de sécurité incombant au chef d'entreprise ne justifie plus, en lui-même, ni la rupture par le juge, ni la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié.

Ce ne sont que les conséquences sur le maintien de la relation contractuelle de travail qui permettent de faire droit à la demande du salarié ou de légitimer la prise d'acte.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) :
<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53