Image not found or type unknown

# Sur l'interdiction du licenciement du salarié inapte n’ayant pas été soumis à une visite de reprise

**Jurisprudence** publié le **05/10/2009**, vu **3001 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

**Il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.**

La cour de cassation rappelle dans un arrêt recent qu'à défaut**, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat**.

N’est pas constitutif d’une telle faute grave le fait pour le salarié de ne pas avoir reprise le travail, à une date à laquelle il n’y était pas tenu, n’ayant jamais bénéficié d’une visite de reprise.

**EN SAVOIR PLUS : http://avocat-jalain.fr**

**Cass. soc., 25 mars 2009, n°07-44.408**

*"Sur le moyen unique :*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 6 juillet 2007) que M. X..., engagé en qualité de chauffeur VL le 24 janvier 2003 par la société TNT Jet Sud-Ouest et exerçant en dernier lieu la fonction de chef de trafic, a été victime d'un accident du travail le 1er avril 2004 ; qu'il a repris son activité sans être soumis à la visite médicale de reprise ; qu'il a été licencié pour faute grave le 19 octobre 2004 tenant à son absence sans autorisation ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement ;*

*Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que le licenciement était nul et de l'avoir condamné à payer diverses sommes au salarié, alors, selon le moyen :*

*1°/ que la suspension du contrat de travail du salarié cesse lorsqu'il reprend effectivement le travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, n'aurait-il pas bénéficié d'une visite de reprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a expressément constaté qu'à la suite d'un accident du travail, le salarié avait été placé en arrêt de travail jusqu'au 11 avril*

*2004 pour une durée supérieure à huit jours, puis avait repris le travail sans cependant avoir été soumis à la visite de reprise ; qu'en jugeant que le licenciement pour absences injustifiées depuis le 7 septembre 2004 aurait été prononcé à une période à laquelle, à défaut de visite de reprise, le contrat de travail était toujours suspendu, et que le fait pour le salarié de ne pas avoir travaillé alors qu'il n'y était pas tenu ne pouvait dès lors constituer une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 122-32-2 et R. 241-51 du code du travail, et L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du même code ;*

*2°/ que les juges du fond sont tenus d'examiner les motifs de rupture tels qu'ils sont formulés dans la lettre de licenciement ; que constitue une faute grave le fait pour un salarié absent de laisser l'employeur dans l'ignorance de sa situation malgré des demandes répétées, peu important l'absence de visite de reprise au terme d'un arrêt de travail antérieur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que dans la lettre de licenciement, l'employeur reprochait au salarié de n'avoir pas justifié de son absence à compter du 7 septembre 2004 et plus encore, d'être resté sourd à ses demandes de justification adressées les 10 et 16 septembre suivants ; qu'en se bornant à relever que le salarié de retour dans l'entreprise n'aurait pas été tenu de travailler faute de visite de reprise, sans se prononcer sur le fait que le salarié s'était à nouveau absenté en laissant son employeur dans l'ignorance de sa situation malgré des demandes répétées, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du code du travail ;*

*Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 230-2 I, devenu L. 4121-1 du code du travail, interprété à la lumière de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ainsi que de l'article R. 241-51, alinéa 1, devenu R. 4624-21 du code du travail, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat ;*

*Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le salarié n'avait pas, à l'issue d'un arrêt de travail du 1er au 11 avril 2004, été soumis à la visite de reprise et que les faits qui lui étaient reprochés consistaient à ne pas avoir repris le travail à une date à laquelle il n'y était pas tenu, a pu décider qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une faute grave ;*

*D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;*

*PAR CES MOTIFS :*

*REJETTE le pourvoi ;*

*Condamne la société TNT Jet Sud-Ouest aux dépens ;*

*Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société TNT Jet Sud-Ouest à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;*

*Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq mars deux mille neuf.*

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

*Jet Sud-Ouest*

*Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé nul le licenciement de Monsieur X... et d'AVOIR condamné la société TNT JET SUD OUEST à lui payer 8.000 euros de dommages et intérêts, 1.334 euros au titre du préavis, 1.800 euros par application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;*

*AUX MOTIFS QUE selon la lettre de licenciement qui fixe les limites du débat judiciaire, l'employeur a motivé le licenciement de Tarek X... dans les termes suivants : "Nous vous avons convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé à la date du 11 octobre 2004 auquel vous vous êtes rendu. En effet, depuis le 7 septembre 2004, nous déplorons votre absence injustifiée à votre poste de travail de chef de trafic. En date du 10 septembre 2004, nous vous avons mis en demeure de justifier par courrier recommandé, réceptionné en date du 15/09/04, vous rappelant l'article "indisponibilité" de votre contrat de travail : "Le collaborateur devra informer ou faire informer immédiatement la Société de toute absence, quoiqu'on soit le motif, et devra en justifier du motif et la durée prévisible de cette absence dans les deux jours francs en cas de maladie ou d'accident, ou dans les trois jours francs pour foute autre absence". Sans nouvelle de votre part, un second courrier adressé en date du 16/09/04 vous a été adressé et est également resté sans réponse. Votre absence depuis le 07/09/04 désorganise gravement notre exploitation et le travail de votre équipe. En effet, vous nous mettez dans l'impossibilité de connaître la durée de votre absence, aussi nous avons des difficultés à pourvoir à votre remplacement. En conséquence, nous avons pris fa décision de vous notifier votre licenciement pour faute grave. Vous ne ferez plus partie des effectifs de la société à la date de la présentation du présent courrier… " ; qu'il convient de rappeler, en droit, d'une part, qu'il résulte des dispositions des articles L 122-32-1 et suivants du code du travail, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident du travail de maintenir ledit contrat et que toute résiliation prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle ; d'autre part, que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue des périodes de suspension lors de la reprise du travail en application de l'article R 241-5 du code du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il ressort des pièces produites que Tarek X... a été victime d'un accident du travail le 1er avril 2004 et qu'il a été placé en arrêt de travail jusqu'au 11 avril, soit pour une durée supérieure à 8 jours ; qu'il a repris le travail sans avoir été soumis à la visite médicale prévue aux trois premiers alinéas de l'article R 241-51 du Code du travail ; qu'il apparaît que le licenciement de Tarek X... a été prononcé au cours de la période de suspension du contrat de travail provoqué par l'accident du travail dont l'intéressé avait été victime ; que dès lors seule une faute grave du salarié pouvait justifier un licenciement disciplinaire ; que le fait pour Tarek X... de ne pas avoir travaillé à une période à laquelle il n'y était pas tenu, en l'absence de visite de reprise, n'est pas constitutif d'une faute grave ; que dès lors le licenciement n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais nul ; qu'en conséquence, il y a lieu de prononcer cette nullité ;*

*1) ALORS QUE la suspension du contrat de travail du salarié cesse lorsqu'il reprend effectivement le travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, n'aurait-il pas bénéficié d'une visite de reprise ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément constaté qu'à la suite d'un accident du travail, le salarié avait été placé en arrêt de travail jusqu'au 11 avril 2004 pour une durée supérieure à 8 jours, puis avait repris le travail sans cependant avoir été soumis à la visite de reprise ; qu'en jugeant que le licenciement pour absences injustifiées depuis le 7 septembre 2004 aurait été prononcé à une période à laquelle, à défaut de visite de reprise, le contrat de travail était toujours suspendu, et que le fait pour le salarié de ne pas avoir travaillé alors qu'il n'y était pas tenu ne pouvait dès lors constituer une faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L.132-32-2 et R.241-51 du Code du travail, et L.122-14-3, L.122-14-4, L.122-6, L.122-8 et L.122-9 du même Code ;*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

*rupture tels qu'ils sont formulés dans la lettre de licenciement ; que constitue une faute grave le fait pour un salarié absent de laisser l'employeur dans l'ignorance de sa situation malgré des demandes répétées, peu important l'absence de visite de reprise au terme d'un arrêt de travail antérieur ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a elle-même constaté que dans la lettre de licenciement, l'employeur reprochait au salarié de n'avoir pas justifié de son absence à compter du 7 septembre 2004 et plus encore, d'être resté sourd à ses demandes de justification adressées les et 16 septembre suivants ; qu'en se bornant à relever que le salarié de retour dans l'entreprise n'aurait pas été tenu de travailler faute de visite de reprise, sans se prononcer sur le fait que le salarié s'était à nouveau absenté en laissant son employeur dans l'ignorance de sa situation malgré des demandes répétées, la Cour d'appel a violé les articles L.122-14-3, L.122-14-4, L.122-6, L.122-8 et L.122-9 du Code du travail.*

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés