



Sur la visite de reprise en cas d'absences répétées pour raisons de santé

Jurisprudence publié le **07/10/2009**, vu **3765 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 succession d'arrêts de travail pour maladie ni lui proposer une mutation géographique sans lui avoir fait passer une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de son aptitude à l'emploi envisagé.

**Cour de cassation
chambre sociale**

11 février 2009

N° de pourvoi: 07-42068

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article R. 4624-21 du même code ;

Attendu qu'il résulte de ces articles 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 succession d'arrêts de travail pour maladie ni lui proposer une mutation géographique sans lui avoir fait passer une visite de reprise auprès du médecin du travail afin de s'assurer de son aptitude à l'emploi envisagé ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc. 3 mai 2006 n° 03-46.971), que M. X... a été engagé par la société Cofrethi, aux droits de laquelle vient la société Elyo Centre Est Méditerranée, le 15 janvier 1990 ; qu'il occupait en dernier lieu l'emploi de contrôleur de gestion ; qu'il a bénéficié d'un congé individuel de formation du 1er octobre 1999 au 30 juin 2000 ; que, par décision du 14 octobre 1999, la Cotorep l'a reconnu travailleur handicapé catégorie C pour une période courant jusqu'au 14 octobre 2002 ; que s'étant présenté le 2 juillet 2000 pour reprendre son poste de travail à Marseille, il a constaté qu'aucune tâche ne lui était confiée et qu'il ne disposait pas des moyens matériels d'accomplir sa mission ; que par lettre du 22 août 2000, l'employeur lui a indiqué qu'il était envisagé un poste d'auditeur interne à Lyon ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, puis a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 28 août 2001, reprochant à l'employeur de ne pas l'avoir réintégré dans son emploi ; qu'il a été licencié pour faute grave par lettre du 27 décembre 2001 ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte du salarié produisait les effets d'une démission, l'arrêt

retient qu'il n'est pas discuté que l'employeur lui ait proposé un poste identique ou équivalent sous réserve de mise en oeuvre de la clause de mobilité, ce poste se trouvant situé à Lyon ; que cette mutation était de nature à impliquer une modification des conditions de travail, cette modification étant cependant restée au stade de la proposition ; que cette proposition n'a pas fait l'objet d'un refus express de la part du salarié ; qu'il ne saurait en conséquence se prévaloir d'une modification du contrat de travail ; que le salarié ne peut soutenir utilement que lors de la réintégration dans l'entreprise il s'est trouvé sans affectation et dépourvu de tout moyen de travail, dès lors qu'il n'a jamais repris son activité pour avoir été immédiatement en congé puis en arrêt maladie sans qu'à aucun moment il ne se soit à nouveau présenté sur le lieu de travail jusqu'à la date de sa prise d'acte, et sans, au surplus, donner suite à une proposition d'affectation ; que les dispositions de l'article R. 241-51 du code du travail n'imposent pas qu'une visite médicale ait lieu lors de la reprise du travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation ; que le dernier arrêt maladie précédant le congé de formation a été d'une durée de dix jours, période de temps insuffisante pour nécessiter une visite médicale ; qu'en tout état de cause, à admettre que cette visite ait dû être effectuée et ne l'aurait pas été, rien n'interdit au salarié de la solliciter, ce qu'aucun élément du dossier ne vient vérifier ; qu'enfin, l'inexistence de cette visite dont il est prétendu qu'elle aurait été obligatoire dans le cadre de la mutation à Lyon en raison de l'état de santé du salarié et de ses arrêts maladie antérieurs, ne saurait influencer sur le sort du contentieux l'opposant à l'employeur puisque le salarié ne peut sans contradiction invoquer cette nécessité, alors qu'en présence d'une proposition de mutation il n'a donné aucune réponse à celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi, alors, que l'employeur avait connaissance de l'état de santé du salarié compte tenu des nombreux arrêts de travail pour maladie qu'il avait subis avant son départ en congé individuel de formation et à son retour ; qu'il avait dès lors l'obligation de faire passer au salarié un examen médical de reprise afin de s'assurer de sa capacité à reprendre son poste antérieur ou à donner une suite favorable à la mutation géographique qui lui était proposée, et qu'il ne pouvait, dans ces conditions, se prévaloir ni d'une réintégration effective du salarié dans son poste ni de son refus de la proposition de mutation, ce dont il se déduisait que la prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société Elyo Centre Est Méditerranée aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize juin deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Moyen produit par la SCP MASSE-DESSEN et THOUVENIN, avocat aux Conseils pour M. X...

juger que la prise d'acte s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés, une indemnité de licenciement, des dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail et pour exécution fautive et déloyale du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE la prise d'acte de la rupture par le salarié effectuée le 28 août 2001 (reçue par l'employeur le 30 août 2001) entraîne la cessation immédiate de la relation de travail sans qu'il y ait besoin de statuer sur la demande de résiliation judiciaire, la Cour doit cependant se prononcer sur la prise d'acte au vu de l'ensemble des motifs avancés par Ivan X... et repris aujourd'hui au titre des moyens exposés comme étant les griefs avancés par celui-ci à l'appui de sa décision; il est constant que Ivan X... a bénéficié d'un congé individuel de formation qui l'a amené à remplir les conditions d'admission dans la fonction publique ; qu'à la reprise de son emploi au terme de la suspension de la relation de travail, Ivan X... pouvait aspirer à retrouver un poste identique ou équivalent au sein de l'entreprise ; qu'il n'est pas discuté que l'employeur lui ait proposé de retrouver un poste identique ou équivalent sous réserve de mise en oeuvre de la clause de mobilité, ce poste se trouvant situé à Lyon ; cette mutation était de nature à impliquer une modification des conditions du contrat de travail, cette modification étant cependant restée au stade de la proposition ; cette proposition n'a pas fait l'objet d'un refus exprès de la part du salarié, dès lors que faisant suite à l'entretien au cours duquel cette proposition lui avait été faite, une lettre émanant de l'employeur en date du 22 août 2000 lui a été adressée sans qu'il y réponde autrement que un an plus tard par sa lettre de prise d'acte, délai au cours duquel le salarié a bénéficié d'un congé maladie, en sorte que Ivan X... ne saurait se prévaloir d'une modification du contrat de travail, qui serait intervenue malgré un refus qu'il aurait opposé, pour justifier que la rupture de la relation de travail effectuée le 30 août 2001 soit imputable à l'employeur; il encore prétendu que lors de son retour de congé, il n'a pas été réaffecté à un poste au sein de l'entreprise ; qu'il convient à cet effet de préciser que Ivan X... a réintégré l'entreprise à l'issue de sa formation le 03 juillet 2000, qu'il lui était alors proposé de prendre ses congés et de rencontrer la direction de l'entreprise, ce qui eut lieu 10 jours plus tard, le 13 juillet, aux fins d'examiner sa situation de reprise, et qu'enfin, à l'issue de son congé le 24 juillet 2000 il a bénéficié d'un congé de maladie jusqu'au 04 août 2000, puis qu'il n'a pas reparu dans l'entreprise avant l'envoi de sa lettre de prise d'acte ; que le 11 août 2000 il adressait un courrier faisant état de l'absence de poste affecté et de moyens de travail, cette lettre faisant cependant suite à la proposition de poste à Lyon à laquelle il n'a pas répondu, qu'il en résulte que Ivan X... ne peut soutenir utilement que, lors de sa réintégration dans l'entreprise, il s'est trouvé sans affectation et dépourvu de tout moyen de travail, dès lors qu'il n'a jamais repris son activité, pour avoir été immédiatement en congé puis en arrêt maladie, sans qu'à aucun moment il se soit à nouveau présenté sur le lieu de travail jusqu'au 30 août 2001, et sans au surplus donner de suite à une proposition d'affectation faite dans un temps immédiatement proche de sa fin de congé de formation en juillet 2000, ce qui aurait permis à l'entreprise, soit à prendre la décision de mutation, soit à envisager une autre affectation équivalente et au salarié de contester cette décision; enfin, les dispositions de l'article R 241-51 du Code du travail n'imposent pas qu'une visite médicale ait lieu lors de la reprise du travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation ; le dernier arrêt de maladie précédant le congé de formation a été d'une durée de 10 jours, période de temps insuffisante pour nécessiter une visite médicale ; qu'en tout état de cause, à admettre que cette visite ait dû être effectuée et ne l'aurait pas été, rien n'interdit au salarié de la solliciter, ce qu'aucun élément du dossier ne vient vérifier ; enfin l'inexistence de cette visite dont il est prétendu qu'elle aurait été obligatoire dans le cadre d'une mutation à Lyon en raison de l'état de santé du salarié et de ses arrêts de maladie antérieurs, ne saurait influencer sur le sort du contentieux l'opposant à l'employeur puisque Ivan X... ne peut sans contradiction invoquer cette nécessité alors qu'en présence d'une proposition de mutation il n'a donné aucune réponse à celle-ci; dans ces conditions les motifs invoqués tant lors de la demande de résiliation judiciaire que lors de la prise d'acte ne permettent pas de mettre en cause la responsabilité de l'employeur dans la rupture de la relation de travail ; sans qu'il y ait besoin d'examiner les conditions du licenciement décidé le 27 décembre 2001 dès lors que la prise d'acte met fin à la relation de travail, il convient en

conséquence, par substitution de motifs, de confirmer la décision du Conseil des Prud'hommes ayant rejeté la demande de Ivan X... et y ajoutant de dire que la rupture de la relation de travail concrétisée par la prise d'acte effectuée doit s'analyser comme produisant les effets d'une démission; il n'apparaît pas inéquitable de condamner Ivan X... à verser à la société ELYO CENTRE EST MEDITERRANEE la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

ALORS QU' il appartient à l'employeur de fournir au salarié un poste de travail et un emploi ; qu'une simple proposition de modification du contrat n'exonère pas l'employeur de son obligation de fournir du travail ; que la Cour d'appel qui a constaté qu'à son retour de congé Monsieur X... s'était effectivement présenté le 3 juillet 2000 pour reprendre son travail à Marseille mais que son poste n'existait plus, et qu'il n'avait fait l'objet que d'une proposition de mutation n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard des articles 1134 du code civil et les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail (anciennement L 122-4 et L. 122-14-3) ;

QU'à tout le moins, la Cour d'appel qui n'a pas constaté qu'à la suite de la proposition faite, non acceptée par le salarié, l'employeur ait mis celui-ci en mesure de reprendre ses fonctions et ni ait pris une quelconque décision d'affectation, ce dont il résulte que le salarié est resté sans affectation n'a pas légalement justifié sa décision au regard desdites dispositions,

ALORS SURTOUT QUE les juges ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; que dans ses conclusions, Monsieur X... avait fait valoir que le poste proposé comportait des sujétions nouvelles en termes de déplacement et d'étendue du secteur ; qu'en affirmant qu'il n'était « pas discuté que l'employeur avait proposé au salarié de retrouver un poste identique ou équivalent sous réserve de mise en oeuvre de la clause de mobilité », la Cour d'appel a dénaturé les conclusions du salarié en violation de l'article 4 du Code de Procédure Civile ;

Et AUX MOTIFS QUE les dispositions de l'article R 241-51 du Code du travail n'imposent pas qu'une visite médicale ait lieu lors de la reprise du travail à l'issue d'une suspension du contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation ; le dernier arrêt de maladie précédant le congé de formation a été d'une durée de 10 jours, période de temps insuffisante pour nécessiter une visite médicale ; qu'en tout état de cause, à admettre que cette visite ait dû être effectuée et ne l'aurait pas été, rien n'interdit au salarié de la solliciter, ce qu'aucun élément du dossier ne vient vérifier ; enfin l'inexistence de cette visite dont il est prétendu qu'elle aurait été obligatoire dans le cadre d'une mutation à Lyon en raison de l'état de santé du salarié et de ses arrêts de maladie antérieurs, ne saurait influencer sur le sort du contentieux l'opposant à l'employeur puisque Ivan X... ne peut sans contradiction invoquer cette nécessité alors qu'en présence d'une proposition de mutation il n'a donné aucune réponse à celle-ci; dans ces conditions les motifs invoqués tant lors de la demande de résiliation judiciaire que lors de la prise d'acte ne permettent pas de mettre en cause la responsabilité de l'employeur dans la rupture de la relation de travail ; sans qu'il y ait besoin d'examiner les conditions du licenciement décidé le 27 décembre 2001 dès lors que la prise d'acte met fin à la relation de travail, il convient en conséquence, par substitution de motifs, de confirmer la décision du Conseil des Prud'hommes ayant rejeté la demande de Ivan X... et y ajoutant de dire que la rupture de la relation de travail concrétisée par la prise d'acte effectuée doit s'analyser comme produisant les effets d'une démission; il n'apparaît pas inéquitable de condamner Ivan X... à verser à la société ELYO CENTRE EST MEDITERRANEE la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

ALORS QU'en application de l'article R 4624-21 du Code du Travail (anciennement R241-51), le salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail en cas d'absences répétées pour raison de santé et il ne peut être fait grief au salarié de n'avoir pas sollicité lui-même la visite ; qu'il était constant que Monsieur X... avait fait l'objet d'absences répétées pour raison de santé ; qu'il soutenait en conséquence qu'il ne pouvait recevoir une affectation à LYON sans visite médicale préalable ; qu'en considérant qu'il n'y avait pas lieu de le

soumettre à une visite et qu'il lui appartenait le cas échéant de la solliciter, la Cour d'appel a violé l'article R4624-21 du Code du Travail (anciennement R241-51) ;

ALORS QU'il ne peut être fait grief au salarié de n'avoir pas donné suite à une proposition de mutation faite sans que l'employeur ait organisé une visite de reprise et sans tenir compte de l'état de santé du salarié ; que la Cour d'appel, qui s'est fondée sur le fait que le salarié n'avait pas donné suite à la proposition de mutation, pour dire que le défaut de visite médicale était inopérant a encore violé lesdites dispositions

ET ALORS enfin QUE Monsieur X... avait fait valoir que l'employeur avait agi de mauvaise foi en le privant de la possibilité d'exercer ses fonctions et en lui proposant une affectation incompatible avec son état de santé ; qu'en ne recherchant pas si l'employeur n'avait pas manqué à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L.1222-1, L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail (anciennement L 120-4, L 122-4 et L. 122-14-3) ;