Image not found or type unknown

SANTE AU TRAVAIL : PAS DE CONCLUSION HÂTIVE AVANT LA VISITE DE REPRISE !

publié le **03/06/2015**, vu **3530 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Après certaines absences, une visite médicale de reprise du travail est obligatoire. Elle permet de s'assurer que le salarié peut reprendre son poste de travail au terme de son arrêt de travail. Si l'arrêt dépasse trois mois, une visite médicale de préreprise peut aussi être planifiée…

Le tout étant d'y penser ! Les services ressources humaines ont donc intérêt à se faire « des pense-bêtes » pour organiser une **visite de reprise notamment dans le cas d'une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident d'origine non professionnelle**. Le médecin du travail procèdera à l'examen du salarié en vue de délivrer ou pas l'avis d'aptitude médicale à reprendre son poste.

A cette occasion, il pourra préconiser des aménagements si nécessaire, l'adaptation du poste ou encore le reclassement du salarié.

Si une visite de préreprise est fixée, elle ne remettra pas en cause l'obligation d'effectuer une visite de reprise du travail à l'issue de l'arrêt.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par une société en qualité d'adjoint de direction et rapidement promu directeur de magasin un an après. Il s'était arrêté pendant une année pour maladie sans reprendre son travail au terme de son arrêt, ni répondre aux lettres recommandées avec avis de réception adressées par son employeur. Il fût licencié pour faute grave et décida de saisir la juridiction prud'homale pour réclamer le versement d'indemnités de préavis, et congés payés afférents, ainsi que l'indemnité de licenciement et la réparation de son préjudice moral.

Pour débouter le salarié de ses demandes relatives au licenciement, la Cour d'appel de Poitiers avait retenu que, postérieurement aux arrêts de travail, le salarié n'avait pas transmis à son employeur de certificat médical de prolongation de son arrêt de travail et n'avait pas répondu aux lettres de mise en demeure de justifier son absence ou de reprendre son poste.

Quid juris : le licenciement pour faute grave du salarié était-il fondé en raison d'un abandon de poste ?

La chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement des juges du fond.

En l'occurrence, elle releva qu'il résultait de leurs propres constatations que **le contrat de travail demeurait suspendu à défaut d'organisation d'une visite de reprise**, de sorte que **le salarié n'était pas tenu à l'obligation de venir travailler**.

Par conséquent, il ne pouvait être question d'un abandon de poste et la Haute Cour condamna la société aux dépens et à payer à son « ex directeur » la somme de 3 000 euros.

Cette jurisprudence vient rappeler que **c'est à l'employeur qu'il appartient d'organiser la visite médicale de reprise à l'expiration de l'arrêt de travail**. Peu importe que le salarié n'ait pas encore repris son poste et peu importe encore qu'il n'en ait pas manifesté l'intention.

En effet, **tant que cette visite de reprise n'a pas eu lieu, le contrat de travail continue d'être suspendu**, de sorte que l'employeur ne peut reprocher au salarié de n'avoir pas repris le travail et ne peut donc en aucun cas le licencier pour abandon de poste.

En tout état de cause, **la seule absence de justification d'une ou plusieurs des prolongations d'arrêt de travail ne constitue pas une faute grave, même à la demande de l'employeur, dès lors que ce dernier avait été informé de l'arrêt de travail initial**.

De plus, il ne faut pas perdre de vue que **la lettre de licenciement fixe les termes du litige**, de sorte que les juges du fond ne peuvent imputer au salarié une circonstance ou un fait qui ne ressortirait pas de cette lettre.

Cependant, ceux-ci avaient retenu que le salarié s’était volontairement abstenu de justifier de sa prolongation d'arrêt de travail ce qui constituait un manquement à son obligation de bonne foi.

Or, dans sa lettre de licenciement, la société se bornait à reprocher au salarié de ne pas avoir justifié de ses dernières prolongations d'arrêt de travail, sans nullement prétendre que ce dernier aurait manqué à une obligation de bonne foi en agissant ainsi de façon malveillante.

Enfin, il faut savoir que le médecin du travail reste libre de prescrire des **visites complémentaires** qu’il jugerait utiles à son diagnostic pour déterminer l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail ou dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Alors, à bon entendeur, pas de précipitation, ni de conclusion hâtive avoir d’avoir fait passer la visite de reprise …

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, chambre sociale, 6 mai 2015 N° 13-22459, Inédit

Articles L.1234-1, L. 1232-6 et L. 1234-9 du code du travail ; article 1134 du code civil

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés