

L'absence de visite de reprise ne permet pas toujours au salarié de rompre son contrat de travail

(Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 et n° 12-35.040)

Le salarié ne peut pas invoquer le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat pour demander la rupture de son contrat si les faits sont trop anciens.

De manière générale, le non-respect de l'obligation d'organiser les examens médicaux, en application des articles R. 4624-10 et suivants du code du travail, est considéré par les juges comme un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat qui justifie en principe la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Toutefois, dans deux arrêts récents, la Cour de cassation met un bémol sur cette jurisprudence jusqu'alors bien ancrée.

En effet, dans deux arrêts du 26 mars 2013, si l'employeur avait bien omis de faire passer les examens médicaux (visite d'embauche pour l'un, visite de reprise pour l'autre), les salariés concernés ne pouvaient pas invoquer ce manquement, car les faits étaient trop anciens.

Dans le premier cas (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634), l'employeur avait omis de faire passer au salarié sa visite d'embauche, puis les visites périodiques pendant les trois années suivantes. Deux ans plus tard, ce salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant cette omission et en affirmant qu'il n'avait pas assez de congés. Si la Cour de cassation rappelle que *"la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail"*, en l'espèce, elle constate que les manquements de l'employeur tirés du non-respect des visites médicales *"étaient pour la plupart anciens"*, et qu'ils n'avaient donc pas *"empêché la poursuite du contrat de travail"*. Les juges ont donc estimé que la prise d'acte s'analysait en une démission.

Dans la deuxième affaire (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634), le sala-

rié avait été en arrêt maladie pendant trois mois et demi. A son retour, il n'avait pas passé de visite de reprise comme le prévoient les dispositions réglementaires. Six mois plus tard, ce salarié avait demandé la résiliation judiciaire de son contrat qui se justifiait, selon lui, par le harcèlement qu'il subissait et par le non-respect de l'employeur de son obligation légale relative aux visites médicales.

Toutefois, comme dans la précédente affaire, la Cour de cassation a donné tort au salarié, en considérant que les accusations de harcèlement étaient infondées et que surtout *"l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois"*.

Ainsi, il ressort notamment de ces arrêts que le salarié qui se plaint du non-respect par l'entreprise de la réglementation relative à la surveillance médicale doit agir rapidement s'il souhaite mettre fin au contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

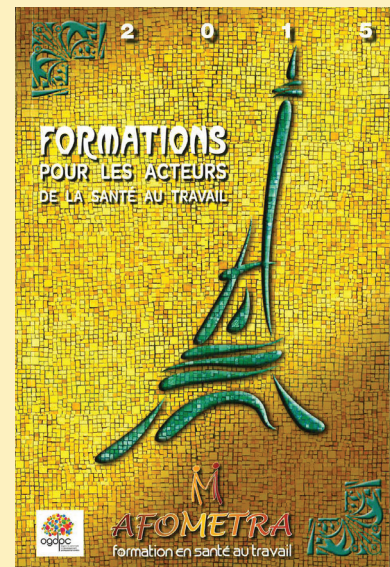
En effet, si la relation contractuelle s'est poursuivie pendant plusieurs mois, les juges considéreront que ce manquement ne présente pas un caractère de gravité tel qu'il soit susceptible de justifier la rupture du contrat aux torts de l'employeur.

La Cour de cassation énonce, à ce titre, que *"si l'absence de visite médicale cause nécessairement un préjudice, qu'il appartient au salarié de démontrer, ce manquement, en ce qu'il n'a pas fait obstacle à la poursuite de la relation contractuelle qui s'est poursuivie pendant plusieurs mois, ne présente pas un caractère de gravité tel qu'il est susceptible de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur"*.

On soulignera que dans ces deux affaires, les salariés n'ont eu droit à aucune indemnisation. ■



NOUVEAU CATALOGUE AFOMETRA 2015



Pôle réglementation

- Regards croisés pluridisciplinaire pour une décision adaptée,
- Rapport de branche : les notions à maîtriser pour répondre aux enquêtes annuelles du Cisme.

Pôle clinique

- Métiers du BTP : suivi médical,
- Les maladies liées au travail (hors RPS) pour les infirmiers,
- Retour de pratiques de l'entretien infirmier.

Pôle ergonomie

- Le risque routier.

Pôle toxicologie

- Recueillir des informations relatives au risque chimique en entreprise.

➤ **Formation personne compétente en protection et prévention**

➤ **Trois nouveaux modules d'e-learning pour vos adhérents**, disponibles en septembre 2014 (risque routier, sous-traitance, RPS), ...

Et toujours...nos cycles métiers.

