

Le retard dans l'organisation de la visite de reprise n'est pas forcément imputable à l'employeur

Arrêt du 21 octobre 2014 n° 13-19786

Dans un arrêt rendu le 21 octobre 2014, la Cour de Cassation vient de préciser que **l'employeur n'engage pas sa responsabilité** lorsque la mise en œuvre **tardive de la visite de reprise**, n'est pas imputable à l'entreprise, mais résulte de l'organisation défectueuse du Service de santé au travail.

En l'espèce, une salariée avait initialement saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail du fait de manquement de son employeur à l'obligation de paiement de salaires à terme échu d'une part, et d'autre part à l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs résultant du **retard dans l'organisation de la visite de reprise**.

Les faits du cas examiné sont les suivants : Mme X... salariée de la société Cofatech devenue la société GFD Suez énergie services était absente du 24 décembre 2009 au 31 août 2010 pour arrêt maladie suivi d'un arrêt pour grossesse, avec reprise le 1^{er} septembre suivant ; puis, à l'issue d'un nouvel arrêt maladie du 27 octobre au 14 novembre 2010, elle a passé le 26 novembre 2010 une visite médicale auprès du médecin du travail qui l'a déclarée inapte temporaire ; placée en arrêt maladie du 29 novembre 2010 au 30 janvier 2011, elle a été déclarée apte par le médecin du travail le 17 février 2011. C'est dans ces circonstances qu'elle a saisi, dès le 8 mars 2011 la juridiction prud'homale de demandes en résiliation de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes ; "

Pour obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur la salariée avait fait valoir que :

- **l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, devait en assurer l'effectivité ;**
- **qu'à ce titre, il lui appartenait de saisir lui-même, dans un délai de huit jours à partir de la reprise du travail, le médecin du travail en vue d'un examen médical de reprise ;**

Elle a en outre reproché aux juridictions du premier et de second degré :

- **de se fonder "sur les contraintes matérielles rencontrées par la mé-**

decine du travail pour respecter les délais légaux", sans rechercher si, l'employeur avait lui-même saisi le médecin du travail dans les huit jours de la reprise du travail par la salariée, en application des articles R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail ;

- *de se borner à retenir que le retard dans la mise en œuvre de la visite médicale de reprise après le congé maternité de Mme X... n'était pas imputable à l'employeur, "sans rechercher, ainsi qu'ils y étaient cependant invités, si ce retard ne s'était pas, par la suite, répété et si le manquement par l'employeur à ses obligations en matière de visite médicale de reprise n'était pas récurrent".*

La Cour Suprême n'a pas retenu ces arguments en sautant comme suit :

"Mais attendu qu'ayant relevé successivement, par motifs propres et adoptés, et hors toute dénégation, que la mise en œuvre tardive de la visite de reprise due à l'organisation du service de médecine du travail n'était pas imputable à l'entreprise et que, (...), la cour d'appel a pu relever que le seul fait du non-paiement des jours de travail supérieurs au forfait jour ne constituait pas un manquement suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ; "

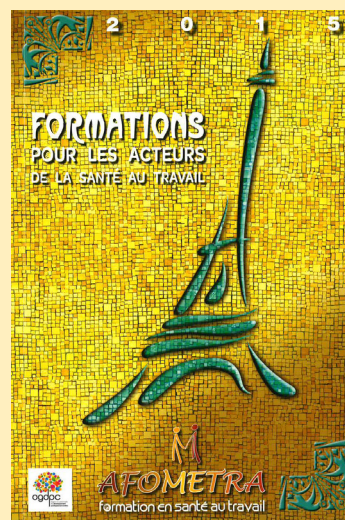
L'intérêt de cet arrêt consiste, entre autres, **dans la prise en considération de difficultés organisationnelles des SSTI, à l'origine du retard de la visite de reprise**, pour écarter la responsabilité de l'employeur.

Il est toutefois à craindre qu'il ne s'agisse pas d'un arrêt de principe, compte tenu de l'aspect factuel de cette affaire. En effet, la lecture attentive de cette décision, laisse penser que les juridictions successives n'ont pas voulu sanctionner trop sévèrement l'employeur pour les manquements qu'elles n'ont pas jugés "suffisamment grave de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail" ;

En effet, le retard dans l'organisation n'était pas suffisamment important pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. ■



FORMEZ-VOUS EN 2015



Retrouvez les tous nouveaux stages du catalogue 2015 de l'AFOMETRA

- Pôle réglementation : regards croisés pluridisciplinaire pour une décision adaptée, rapport de branche ;
- 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.

NB : Nos formations 2015 peuvent entrer dans le dispositif DPC pour les médecins et infirmier(ère)s.

Retrouvez également tous nos cycles métiers : médecins (DPC), infirmiers (DPC), dirigeants, assistants médicaux, assistant(e)s techniques en santé au travail (certification professionnelle enregistrée au RNCP), assistantes de service social et conseillers du travail.

Le comité pédagogique et scientifique se réunira le 19 décembre prochain et proposera d'autres formations correspondant aux nouvelles compétences dans les SSTI, une nouvelle formation pour la personne compétente en prévention et d'autres modules d'e-learning (en plus des 8 déjà existants) pour vos adhérents.

Renseignement : www.afometra.org. Pour nous contacter : info@afometra.org ou 01 53 95 38 63

