



Absence de visite d'embauche Prise d'acte

Si elle résulte d'une simple négligence de l'employeur, l'absence de visite médicale d'embauche ne justifie pas la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail (*Cass. soc.*, 18 fév. 2015, n° 13-21.804).

L'employeur doit organiser la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche (sauf SMR) (C. trav., art. R. 4624-10).

Le défaut de visite médicale d'embauche justifie-t-il pour autant une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

Rappelons qu'en matière d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé. Autrement dit, il est tenu à une obligation de sécurité de résultat.

Toutefois, la Cour de cassation considère, dans une décision du 18 février 2015, que lorsque le défaut d'organisation de la visite médicale résulte d'une simple négligence de l'employeur, ce dernier ne commet pas un manquement suffisamment grave pour faire produire, à la prise d'acte de rupture du contrat par le salarié, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, un salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail considérant que l'absence de visite médicale d'embauche constituait un manquement de l'employeur suffisamment grave.

Qu'est-ce que la prise d'acte ?

La rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur constitue une prise d'acte de la rupture du contrat. Le salarié peut saisir le juge, afin qu'il statue sur les conséquences de cette rupture. Ainsi, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués par le salarié la justifiaient. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission.

La décision de la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 18 fév. 2015, n° 13-21.804)

La Cour d'appel suivie par la Cour de cassation a fait produire en l'espèce à la prise d'acte les effets d'une démission.

Il est jugé que, dans la mesure où le salarié n'avait, à aucun moment, demandé à bénéficier d'un examen médical et puisque son état de santé ne justifiait pas une surveillance médicale particulière, le manquement de l'employeur relevait d'une négligence non délibérée et, en aucun cas, d'un refus. Ce manquement ne pouvait, dès lors, être considéré comme étant d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat et ainsi justifier la rupture aux torts de l'employeur.

Dans le même sens, la Cour de cassation a déjà estimé que la carence de l'employeur dans l'organisation de la surveillance médicale obligatoire ne constituait pas un manquement de nature à empêcher la poursuite du contrat, dès lors qu'elle remontait à plusieurs années (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-23.634) ou qu'elle résultait d'une erreur isolée des services administratifs de l'employeur (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-35.040).

Cette solution est une illustration de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation issue de trois arrêts, datés du 26 mars 2014, subordonnant la prise d'acte ou la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur à l'existence d'une faute suffisamment grave pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Est donc bien remise en cause la jurisprudence antérieure considérant, au contraire, que certains manquements justifiaient nécessairement la rupture du contrat, comme le défaut de visite médicale d'embauche, dès lors qu'ils relevaient de l'obligation de sécurité de résultat (*Cass. soc.*, 22 sept. 2011, n° 10-13.568).

Désormais, l'absence de visite médicale d'embauche ne semble plus pouvoir justifier une prise d'acte de son contrat par un salarié, sauf éventuellement si ce manquement résulte d'un refus de l'employeur, encore faut-il que le salarié agisse rapidement, les manquements trop anciens ne pouvant plus être invoqués.

Signalons, en revanche, que l'absence d'examen d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié, de sorte qu'une indemnité pourra, malgré tout, être réclamée à ce titre (*Cass. soc.*, 8 déc. 2013, n° 12-15.454). ■

Projet de Loi réformant la Santé

Procédure accélérée : Disposition légale relative au collaborateur médecin

Dans les suites du dépôt à l'Assemblée Nationale du projet de loi visant à réformer la Santé, Mme le Ministre de la Santé, Marisol Touraine, a annoncé que ce texte ferait l'objet d'une procédure accélérée.

Pour mémoire, en un tel cas, il sera soumis une seule fois à chaque Chambre.

Examiné depuis la mi-mars par l'Assemblée Nationale, la date de son examen par le Sénat n'est, en revanche, pas encore connue à ce jour.

L'article 6 de ce texte envisage, rappelons-le en tout état de cause, l'intégration dans la partie législative du Code du travail, d'une nouvelle disposition visant expressément l'exercice par le collaborateur médecin des "fonctions dévolues aux médecins du travail", "sous l'autorité" de l'un d'entre eux au sein des Services.

Fonction publique territoriale

Le recours aux collaborateurs médecins est autorisé

Le décret n° 2015-161 du 11 février 2015 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale vise à renforcer les garanties en matière de santé et de sécurité au travail dans la Fonction publique territoriale.

Il autorise, notamment, l'accueil de collaborateurs médecins (dans les conditions prévues par le Code du travail) dans les Services de médecine de prévention, "afin d'élargir le vivier de recrutement des médecins de prévention et de permettre aux Services de médecine de prévention d'exercer leurs missions".