

MALADIE – Visite médicale de reprise – Initiative du salarié – Nécessité d’informer l’employeur.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 février 2009

C. contre Cegelec Sud-Est

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Nîmes, 25 juillet 2007), que M. C. a été engagé le 17 février 1981 en qualité de monteur catégorie 2, avec reprise d’ancienneté au 17 octobre 1978, par la société Alstom ; que le contrat a été poursuivi par la société Cegelec Sud-Est ; qu’en dernier lieu, il était classé ETAM ; qu’à compter du 30 août 2004, il s’est trouvé en arrêt maladie, celui-ci expirant le 1^{er} décembre 2004 ; qu’à l’issue d’une visite à l’initiative du salarié, un médecin du travail a émis l’avis suivant : *“Inapte responsable assurance qualité. Je suis actuellement incapable de faire des propositions de reclassement ou d’aménagement de poste compte tenu des informations portées à ma connaissance. Danger immédiat.”* ; que le salarié ne s’est pas rendu aux convocations des 10 et 20 janvier 2005 du même médecin du travail sollicité par l’employeur ; que le 14 février 2005, le salarié a pris acte de la rupture en ces termes : *« Je considère que le lien qui me lie à la Cegelec Sud-Est est rompu. A ce titre je saisis le Conseil de prud’hommes afin de faire reconnaître que cette rupture vous est entièrement imputable, compte tenu des conclusions rendues par la médecine du travail en date du 1^{er} décembre 2004 notifiant un danger immédiat. Cette rupture ayant pour cause une inaptitude, elle prend donc effet immédiatement puisqu’en la matière, il n’y a pas de préavis »* ; que, par décision du 18 mai 2005, l’inspecteur du travail a annulé l’avis du médecin du travail ;

Attendu que le salarié fait grief à l’arrêt d’avoir rejeté ses demandes tendant à voir requalifier en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse la prise d’acte par ses soins, aux termes d’une lettre du 14 février 2005, de la rupture de son contrat de travail aux torts de la société Cegelec Sud-Est, alors, selon le moyen :

1°) que l’annulation, sur recours administratif, de la décision du médecin du travail constatant l’inaptitude du salarié à tout emploi dans l’entreprise, ne produit effet que pour l’avenir ; que la décision annulée demeure en vigueur jusqu’au jour de la décision en prononçant l’annulation ; que par ailleurs, la prise d’acte de la rupture par le salarié rend cette rupture définitive à la date à laquelle elle intervient ; que c’est donc à cette date que le juge prud’homal doit rechercher si les faits invoqués la justifiaient ; qu’en l’espèce, l’avis d’inaptitude avec “danger immédiat” pris par le médecin du travail le 1^{er} décembre 2004, et qui n’allait être frappé de recours que le 24 mars suivant, était toujours en vigueur le 14 février 2005, date de la prise d’acte, par M. C., de la rupture de son contrat de travail aux torts de l’employeur, de

telle sorte que c’est en considération des droits et obligations des parties existant à cette date que devait être appréciée la validité de la rupture ; qu’en décidant le contraire aux motifs que “l’état de cette annulation, le juge judiciaire ne peut, sans méconnaître le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur un tel avis médical en lui faisant produire des effets créateurs de droit à l’égard du salarié, alors que cet acte est réputé n’avoir jamais existé”, la Cour d’appel, qui a fait produire à la décision d’annulation un effet rétroactif, a violé l’article L. 241-10-1 du Code du travail, ensemble le principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;

2°) que l’employeur du salarié déclaré médicalement inapte à son emploi et à tout poste dans l’entreprise aux termes d’une procédure de “danger immédiat” doit, s’il ne l’a pas licencié ou reclassé dans le mois suivant l’avis d’inaptitude, reprendre le paiement des salaires ; qu’au jour de la rupture, dont il a pris acte le 14 février 2005, M. C., salarié déclaré définitivement inapte à tout emploi dans l’entreprise à l’issue d’une visite que le médecin du travail avait expressément qualifiée de visite de reprise et d’une décision prise selon la procédure de “danger immédiat” le 1^{er} décembre 2004 reçue par l’employeur le 7 décembre suivant, n’avait été ni licencié, ni reclassé ; que l’employeur n’avait pas davantage repris le paiement des salaires ; qu’en ne recherchant pas si cet état de droit et de fait au moment de la rupture ne caractérisait pas, de la part de l’employeur, un manquement à ses obligations justifiant sa requalification en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 122-32-5 et L. 241-10-1 du Code du travail ;

3°) que constitue une visite de reprise la visite organisée à l’initiative du salarié à l’issue des périodes de suspension de son contrat de travail, et dont les résultats ont été communiqués à l’employeur, le fait que l’information sur l’existence de cette visite n’ait été délivrée à l’employeur que postérieurement à la réalisation d’une visite à laquelle, en toute hypothèse, il n’a pas à participer, n’ayant d’autre effet que de différer à la date de cette information le point de départ des obligations mises à sa charge en fonction de ses résultats ; qu’en l’espèce, la visite du 1^{er} décembre 2004 avait été diligentée à l’issue du dernier jour d’arrêt de travail du salarié et avait fait l’objet de la délivrance, par le médecin du travail, d’une fiche d’inaptitude faisant état d’un “danger immédiat”, mentionnant expressément qu’elle était délivrée dans le cadre d’une “reprise après maladie”, qualification de “visite de reprise” que le médecin du travail avait expressément précisée dans un courrier du 15 décembre

suisant adressé à l'employeur ; qu'en refusant cependant de retenir la qualification de visite de reprise pour l'appréciation des droits et obligations respectifs de l'employeur et du salarié à la date de la prise d'acte de la rupture au motif inopérant pris de son annulation ultérieure sur recours administratif, la Cour d'appel a violé les articles R. 241-51 et R. 241-51-1 du Code du travail, ensemble, par fautive application, le principe de séparation des pouvoirs ;

4°) qu'en toute hypothèse, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ; que manque à cette obligation l'employeur qui, avisé par le salarié de ce que le médecin du travail consulté à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maladie l'a déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise en application de la procédure de "danger immédiat", ce dont se déduit l'absence de toute faute commise par le salarié qui n'a pas repris son poste de travail, le convoque à un entretien préalable à son licenciement pour faute grave, dont il ne lui communique pas les résultats, puis plusieurs semaines après, postérieurement à la date fixée pour l'entretien préalable, auquel le salarié ne s'est pas présenté, le fait convoquer à une nouvelle "visite de reprise", ajoutant ainsi à la confusion et au désarroi d'un salarié qu'il sait fragilisé et dépourvu de ressources ; qu'en excluant cependant tout manquement de l'employeur, qui n'avait introduit que plusieurs mois plus tard son recours contre la décision du médecin du travail, dans la conduite du processus de rupture sans rechercher, comme l'y invitait le salarié dans ses écritures appuyées sur les motifs du jugement dont il sollicitait confirmation, si ce comportement ne caractérisait pas un manquement à son obligation de loyauté justifiant que

la rupture lui fût déclarée imputable, la Cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

5°) qu'en énonçant que "le salarié ne se présentait pas aux convocations du médecin du travail (à une nouvelle visite de reprise) et se dérobaît à toute rencontre avec l'employeur malgré les demandes de celui-ci au point qu'il fut convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction" après avoir elle-même considéré que les convocations à ces nouvelles visites avaient été adressées au salarié pour le 10 janvier 2005, soit postérieurement à l'entretien préalable à son licenciement, en date du 3 janvier 2005, de sorte qu'elle ne pouvait justifier la procédure disciplinaire antérieure, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que le salarié, sans se présenter à son travail afin que l'employeur organise la visite de reprise, a pris l'initiative de se rendre chez un médecin du travail sans en avertir la société Cegelec Sud-Est, a exactement décidé que cette visite ne remplissait pas les conditions de l'article R. 241-51, alinéas 1 et 3, du Code du travail devenus les articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du Code du travail pour être qualifiée de visite de reprise ; que, par ce seul motif, elle a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mmes Collomp, prés. - Quenson, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

Note.

L'article R. 4624-1 du Code du travail (ex. art. R. 241-51 al. 1^{er}) dispose qu'à la suite d'un arrêt de travail dû à son état de santé, le salarié doit faire l'objet avant toute reprise du travail, d'une visite médicale. Celle-ci est effectuée par le médecin du travail et est destinée à apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son emploi. L'organisation de cette visite incombe à l'employeur. Elle a pour effet de mettre fin à la suspension du contrat de travail provoquée par la défaillance de l'état de santé (1). Cet examen de l'intéressé doit intervenir lors de la reprise et au plus tard huit jours après celle-ci.

Avant cette reprise, un examen préalable peut intervenir à l'initiative du salarié pour faciliter la recherche, en cas de modification prévisible de l'aptitude, de mesures éventuelles de réadaptation à l'emploi ou d'adaptation à un nouvel emploi (art. R. 4624-22).

Ainsi la reprise éventuelle du travail peut entraîner deux types de visite médicale : une visite préalable demandée par le salarié et une visite de reprise initiée par l'employeur.

En l'espèce, selon ce schéma le médecin du travail est consulté à l'initiative du salarié pour statuer sur son état, sans qu'il s'agisse de la visite préalable et sans que l'employeur ait été préalablement informé de cette initiative, ni apparemment des intentions du salarié au regard de son emploi.

Mis au courant *a posteriori*, l'employeur demande alors à deux reprises au médecin du travail de convoquer l'intéressé en vue d'une visite de reprise du travail à laquelle il ne se rend pas.

En l'état, l'intéressé considérant que le premier avis médical a constaté l'inaptitude à son ancien emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser ou de le licencier. A défaut de ce reclassement, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (2) et saisit la juridiction prud'homale.

Sa demande n'ayant pas franchi avec succès le niveau de l'appel, il forme un pourvoi en cassation qui est rejeté par l'arrêt ci-dessus rapporté.

La Cour considère que la première visite ne constituait pas la visite de reprise prévue par les articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du Code du travail.

(1) Cass. soc. 12 novembre 1997, Bull. civ. V n° 366 ; 4 juin 1998, Bull. civ. V n° 297, rapprocher Cass. soc. 22 mars 1981, Bull. civ. V n° 255 commenté aux *Grands arrêts du droit du travail* (4^e édition) p. 359.

(2) E. Fraise, "Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié", RPDS 2007 p. 383.

L'arrêt ne signifie pas qu'un salarié ne puisse solliciter du médecin du travail son avis sur la possibilité pour lui de reprendre son travail, mais une telle initiative ne peut se faire à l'insu de l'employeur pour qu'elle lui soit opposable. La Cour souligne que l'intéressé ne s'est pas présenté au travail de façon à mettre à même l'employeur d'organiser la visite de reprise de son initiative de se rendre de lui-même chez le médecin du travail. La Cour de cassation l'a ainsi rappelé depuis lors : « *Si, en cas de carence de l'employeur, le salarié peut solliciter lui-même la visite de reprise à condition d'en aviser au préalable l'employeur, l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé* » (3).

Si la solution ne souffre pas de discussion au regard des textes, on notera que l'incompréhension de ceux-ci manifestée par le salarié était largement partagée par le médecin du travail qui a, ainsi qu'il résulte des termes de l'arrêt, prononcé un avis d'inaptitude dans le cadre d'une visite de pré-reprise. L'annulation de son avis sur recours de l'employeur n'a pu éclairer le salarié qui avait déjà pris acte de la rupture de son contrat. Il est patent que l'actuelle procédure d'inaptitude souffre d'insuffisances qui doivent conduire à une refonte des textes dans un souci de protection des malades et des accidentés (4).

Francis Saramito

(3) Soc. 28 oct. 2009, P+B, p. n°08-43.251.

(4) J.F. Naton, NVO 20 nov. 2009 p. 32.