

Visite de reprise

Le refus du salarié de se rendre à une visite de reprise peut motiver le licenciement

(Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.779)

Dans l'arrêt du 20 mars dernier (Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.779), un salarié qui s'est trouvé en arrêt de travail pour maladie pendant plusieurs mois et qui n'a pas repris ses fonctions, a été licencié pour abandon de poste. Il a, dès lors, saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes.

La question se posait notamment de savoir si, après un arrêt de travail pour maladie, l'abandon de poste pouvait justifier un licenciement, alors que le salarié ne s'était pas rendu à une visite médicale de reprise.

En l'espèce, il ressort que le seul motif visé par la lettre de licenciement était non pas le refus de se présenter à la vi-

site de reprise, mais l'abandon de poste au siège de l'entreprise. En conséquence, la Cour de cassation précisait qu'en l'absence d'une telle visite, le contrat de travail demeurerait suspendu, ce dont il résultait que ce motif de licenciement ne pouvait constituer une faute.

De jurisprudence constante, le salarié qui refuse de passer une visite médicale obligatoire, en l'occurrence la visite médicale de reprise, obligatoire après une absence maladie d'au moins 30 jours (C. trav., art. R. 4624-22), commet une faute justifiant un licenciement (Cass. soc., 17 oct. 2000, n° 97-45.286).

Dans ce cas de figure, on retiendra donc que, dans la lettre de licenciement, l'employeur ne saurait se fonder uniquement sur un abandon de poste : c'est le refus de se rendre à l'examen

médical visé qui doit motiver le licenciement.

La Cour de cassation rappelle, en l'espèce, que seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail. Or, si celle-ci n'a pas eu lieu, la suspension, toujours effective, ne permet pas à l'employeur de pouvoir reprocher au salarié de ne pas avoir repris le travail.

« En l'espèce, il ressort que le seul motif visé par la lettre de licenciement était non pas le refus de se présenter à la visite de reprise, mais l'abandon de poste au siège de l'entreprise. »

Dans cette affaire, le licenciement fondé sur l'abandon de poste a donc été déclaré sans cause réelle et sérieuse. ■



BRÈVE

La visite d'embauche

Elle doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai, quand bien même celle-ci est de très courte durée

(Cass. 2^e civ, 14 mars 2013, n° 11-27.989)

Conformément à l'article R. 4624-10 du Code du travail, l'employeur est tenu de soumettre ses salariés à une visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

En l'espèce, la société n'ayant pas effectué l'examen médical d'embauche dans le délai de deux jours prévu pour la période d'essai, la cour d'appel ne pouvait pas écarter l'existence de la faute inexcusable ayant conduit à un accident mortel.

Ainsi, il apparaît qu'à défaut de visite médicale d'embauche, en cas d'accident du travail, l'employeur sera immanquablement reconnu coupable de faute inexcusable.

Dans cette affaire, la Cour de cassation considère que l'employeur (une entreprise de travail temporaire) ne pouvait arguer que, du fait de la brièveté de la période d'essai (deux jours), il ne lui avait pas été possible de soumettre l'intérimaire à cet examen dans le délai légal.



Parution



Editions **DOCIS**
www.editions-docis.com

Rôle et responsabilités des employeurs

La loi du 20 juillet 2011 et les décrets d'application du 30 janvier 2012 ont profondément modifié les règles régissant l'organisation et le fonctionnement de la Santé au travail. Les objectifs majeurs de cette réforme, ainsi que les changements apportés à l'organisation et à la gouvernance des Services, à leurs missions, aux différents acteurs de la Santé au travail, aux nouvelles catégories de salariés surveillés, aux examens médicaux et aux obligations des employeurs, ont amené les Editions Docis à rédiger une nouvelle édition de la brochure "Rôle et responsabilités des employeurs".

Cette nouvelle édition, entièrement réécrite, intègre toutes les modifications apportées par la récente réglementation. Une large diffusion auprès des employeurs adhérents de votre Service leur permettra de connaître les nouvelles orientations de la Santé au travail, de mieux comprendre le rôle des différents acteurs, le fonctionnement des Services et enfin, leur rappellera l'essentiel de leurs obligations dans les entreprises dont ils ont la responsabilité.