

Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur, entre la fin de son arrêt de travail et la visite de reprise, peut prétendre au paiement des salaires, sauf "circonstance contraignante"

(Cass. civ., 10 fév. 2016, n°14-14.259)

Dans cette affaire, une salariée engagée en qualité d'assistante de direction, a été déclarée **inapte à son poste** en une seule visite avec mention d'un danger immédiat, le **30 janvier 2012**, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie allant du 30 décembre 2011 au 22 janvier 2012.

Dès le **8 février 2012**, la salariée saisit le Conseil des prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, aux torts de l'employeur, invoquant notamment le non-paiement de trois jours de salaire en janvier 2012 et de trois jours en mars 2012. Elle soutient, en outre, que l'employeur lui a ordonné de prendre trois jours de congés entre son retour dans l'entreprise, le 23 janvier, et la visite de reprise qui n'a eu lieu que le **30 janvier 2012**, compte tenu des disponibilités de la "médecine du travail".

Elle est licenciée, le 5 mars 2012, pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sur le fondement de l'avis d'inaptitude du **30 janvier 2012**.

La Cour d'appel, dans un arrêt confirmatif, considère qu'il n'y a pas lieu de procéder à la résiliation judiciaire du contrat de travail pour défaut de paiement de trois jours de salaire en janvier 2012, notamment parce que la salariée, en arrêt maladie jusqu'au 22 janvier, n'avait pas informé son employeur "de l'absence de prolongation de cet arrêt et de son retour dans l'entreprise le 23 janvier", de sorte que ce dernier n'a pu organiser la visite de reprise avant cette date, faute d'avoir été prévenu de la date du retour de l'intéressée.

En outre, les juges du fond précisent qu'elle n'apporte pas la preuve que l'employeur lui a enjoint de prendre des jours de congés dans l'attente de cette visite, **organisée dans le délai réglementaire de huit jours**.

Estimant que l'employeur a respecté la réglementation, la Cour d'Appel retient que la salariée ne pouvait lui reprocher le non-paiement de trois jours de salaire, alors que le contrat de travail était encore suspendu, dans l'attente de la visite de reprise.

La Cour de cassation censure cette analyse et casse l'arrêt d'appel, aux motifs que **"l'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre l'existence d'une situation contraignante l'empêchant de fournir du travail."**

Or, en l'espèce, les juges du fond n'ont pas précisé *"si la salariée s'était tenue à disposition de l'employeur pour l'organisation de la visite de reprise ou bien avait repris effectivement son activité à l'issue de son arrêt maladie"*, privant leur décision de base légale, selon la Haute Juridiction.

Cette décision apporte, pour la première fois, à notre connaissance, des précisions sur la situation du salarié qui se tient à disposition de l'employeur pendant **l'intervalle entre la fin de l'arrêt de travail et la visite de reprise**.

En droit, en application de l'article **R. 4624-23 du Code du travail**, *"dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié"*.

Si le Code du travail n'interdit pas explicitement toute activité du salarié sur les lieux de travail pendant le délai de 8 jours imparti à l'employeur pour organiser la visite de reprise, en application de la jurisprudence constante, le contrat de travail demeure juridiquement suspendu.

Sans contredire réellement sa jurisprudence antérieure, selon laquelle c'est la visite de reprise qui met fin à la période de suspension du contrat de travail, **empêchant ainsi l'employeur d'exiger du salarié qu'il reprenne son emploi ou de le contraindre à prendre des congés payés** (Cass. soc. du 31/10/2000, n°98-23.131; Cass. soc. du 24/04/2013, n°12.595), la Cour Suprême affirme que :

"L'employeur ne peut être dispensé de payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre l'existence d'une situation

contraignante l'empêchant de fournir du travail."

Peut-on en déduire qu'il incombe à l'employeur, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, de réintégrer dans son poste de travail **le salarié qui en fait la demande, et/ou de reprendre le paiement du salaire dans l'attente de la visite de reprise ?**

C'est cette dernière option qui, à notre avis, est à privilégier.

En effet, dans la mesure où le contrat de travail demeure juridiquement suspendu jusqu'à la visite de reprise (Cass. soc. du 20/03/2013, n° 12-14.779), la prudence conduit à déconseiller à l'employeur de réintégrer le salarié dans son poste, tant que cette visite n'a pas eu lieu.

En tout état de cause, il résulte de l'arrêt commenté que l'employeur a l'obligation de *"payer leur salaire aux salariés qui se tiennent à sa disposition"* pendant cette période de 8 jours, indépendamment du fait qu'ils reprennent ou pas leur activité. ■



Les Informations Mensuelles
paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Fax : 01 53 95 38 48
Site : www.cisme.org
Email : info@cisme.org
ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication
Martial BRUN

Rédaction

Martial BRUN
Julie DECOTTIGNIES
Sébastien DUPERY
Corinne LETHEUX
Anne-Sophie LOICQ
Constance PASCRAU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA

Assistantes

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL