

## [RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

### Pas de salut pour un licenciement sans visite médicale de reprise

*Cass. Soc. 6 mars 2017, 15-27577*

**A l'issue d'un arrêt maladie, le licenciement d'un salarié qui a repris le travail, ne peut valablement intervenir – en l'absence de visite médicale de reprise impérative en raison de la durée de l'arrêt – que pour manquements à l'obligation de loyauté.**

Soit un salarié qui reprend le travail après un arrêt maladie de plus de trois mois. Le lendemain, il ne revient plus travailler. Par trois fois l'employeur le met en demeure, par LRAR, de reprendre le travail ou de justifier de son absence. A défaut de reprise du travail ou de justificatif, il finit par le licencier pour faute grave.

Les faits sont simples ; le motif de licenciement paraît incontestable. Pourtant la Cour de cassation, dans un arrêt du 6 mars 2017 casse l'arrêt d'appel rendu dans cette affaire « *en ce qu'il a dit le licenciement pour faute grave fondé* ». Pourquoi ?

Le salarié concerné avait été « *en arrêt de travail pour maladie du 20 juin au 15 juillet 2012 puis du 21 juillet au 22 octobre 2012* ». D'après les dispositions du code du travail, l'employeur devait organiser une visite médicale de reprise, l'absence ayant duré plus de 30 jours (*cf.* [ancien article R4624-22 c.trav.](#) ; devenu [R4624-31 c. trav.](#)).

Tant que la visite médicale de reprise n'a pas eu lieu, le contrat de travail demeure juridiquement suspendu et le licenciement prononcé durant cette suspension sera sans cause réelle et sérieuse ([Cass. Soc. 22 mars 1989, 86-43655](#) ; [Cass. Soc. 6 avril 1999, 96-45056](#) ; [Cass. Soc. 16 juin 2001, 99-40868](#)).

Or, dans l'arrêt de la Cour de cassation présentement commenté, l'employeur n'avait pas organisé de visite médicale de reprise. Néanmoins, pour dire le licenciement justifié par une faute grave, la cour d'appel avait jugé que « *l'intéressé [avait] repris son travail le 23 octobre 2012 ce qui [avait] interrompu la suspension de son contrat de travail* ». L'argument aurait pu être retenu par la Cour de cassation. Ce d'autant qu'elle avait jugé que « *le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite de reprise est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur* » ([Cass. Soc. 16 novembre 2005, 03-45000](#)). Mais dans cette décision le salarié avait finalement fait l'objet d'une visite de reprise contrairement aux faits de l'arrêt de 2017. En d'autres termes, dès lors que la visite médicale de reprise a eu lieu, l'employeur peut rompre le contrat d'un salarié pour une faute, même si cette dernière a été commise avant ladite visite ; mais tant que cette dernière n'a pas eu lieu, l'employeur ne peut pas procéder à un licenciement disciplinaire du fait de la suspension du contrat.

Dans l'arrêt du 6 mars 2017, la Cour de cassation précise sa jurisprudence : « *l'employeur qui n'a pas organisé la visite de reprise obligatoire à l'issue d'une absence pour maladie égale à la durée visée par l'article R. 4624-22 [devenu L4624-31] du code du travail peut seulement dans le cas d'un licenciement disciplinaire reprocher au salarié, dont le contrat de travail demeure suspendu, des manquements à l'obligation de loyauté* ».

Il est vrai que l'obligation de loyauté perdure durant la suspension du contrat de travail et le salarié peut être valablement sanctionné s'il ne la respecte pas ([Cass. Soc. 18 mars 2003, 01-41343](#) ; [Cass. Soc. 2 décembre 2009, 08-44402](#)).

Si l'on comprend bien la haute juridiction, dans l'arrêt de 2017, l'employeur aurait pu valablement sanctionner le salarié, non pas en arguant d'une absence injustifiée, mais en lui reprochant des manquements à son obligation de loyauté. On pourra regretter l'excès de juridisme de la Cour de cassation. Une absence injustifiée est indubitablement un manquement à l'obligation de loyauté. Il est difficilement compréhensible de censurer un motif de licenciement pour défaut d'emploi des bons termes. Car c'est bien de cela qu'il s'agit. En effet, il semble que si la lettre de licenciement avait indiqué que l'absence injustifiée caractérisait une exécution déloyale du contrat de travail, la rupture aurait été jugée fondée. A la rigueur, la gravité de la faute aurait-elle pu être contestée (Un manquement à l'obligation de loyauté peut-il constituer une faute grave ? Ce qui est peu probable).

Une dernière question se pose. Que peut faire un employeur dont le salarié ne reprend pas le travail aux termes de son arrêt maladie imposant une visite médicale de reprise ? Dans l'arrêt ici commenté, le salarié avait repris le travail (durant un jour). Mais si le salarié ne reprend pas le travail du tout, l'employeur ne peut matériellement pas organiser une visite de reprise (puisque l'intéressé ne s'y présentera, par définition, pas). Peut-on reprocher à un employeur de ne pas organiser une visite de reprise pour un salarié qui ne reprend pas effectivement le travail ? Peut-on limiter le motif de licenciement disciplinaire aux manquements à l'obligation de loyauté alors que l'absence d'organisation de la visite de reprise n'est pas due à une erreur de l'employeur ? La réponse avait été donnée par une décision de 2013 ; ce n'est que si le salarié, « *à l'issue de son arrêt de travail, a effectivement repris son travail ou manifesté sa volonté de le reprendre, ou sollicité l'organisation d'une visite de reprise* » que l'absence de visite de reprise pourra être reprochée à l'employeur et rendre, de ce fait, le licenciement, prononcé pour absence injustifiée, sans cause réelle et sérieuse ([Cass. Soc. 25 juin 2013, 11-22370](#)).

En conclusion, aux termes d'un arrêt de travail nécessitant l'organisation d'une visite médicale de reprise qui n'a pas eu lieu, l'employeur peut licencier un salarié du fait de son absence injustifiée :

- uniquement pour manquement à son obligation de loyauté si le salarié a repris le travail (même si ce n'est que durant un jour comme dans l'arrêt de mars 2017) ;
- pour absence injustifiée pouvant aller jusqu'à la faute grave si le salarié n'a pas repris le travail.

Un adage pourrait logiquement résumer la situation : pas de reprise du travail, pas de visite médicale de reprise.

**Romain PIETRI**