



L'absence de visite de reprise : Un contrat de travail suspendu !

Jurisprudence publié le **31/05/2021**, vu **6574 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de TOULOUSE s'intéresse aux conséquences de l'absence de visite de reprise sur un licenciement prononcé quelque mois après.

[CA TOULOUSE, 28 mai 2021, RG n° 19/01070 *](#)

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de TOULOUSE s'intéresse aux conséquences de **l'absence de visite de reprise** sur un licenciement prononcé quelque mois après.

En la matière, on rappellera que l'article R. 4624-31 du code du travail prévoit que tout salarié **bénéficiaire** d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail dans les hypothèses suivantes :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- Après **une absence d'au moins trente jours** pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

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 le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard **dans un délai de huit jours** qui suivent cette reprise.

Sur le fondement de cette disposition, la Cour de cassation juge, de manière constante, que le contrat de travail **reste suspendu** tant que la visite de reprise **n'a pas été organisée** et ce, peu importe que le salarié ait repris le travail entretemps ([Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-17492](#)).

Le contrat de travail étant toujours suspendu, le salarié bénéficie de **la protection attachée** aux arrêts de travail pour **origine professionnelle** (accident du travail ou maladie professionnelle). Ainsi, selon l'article L. 1226-9 du code du travail, l'employeur ne peut prononcer un licenciement que s'il justifie :

- Soit d'une **faute grave** de son salarié. La jurisprudence limite strictement cette possibilité à des **manquements à l'obligation de loyauté** ([Cass. soc., 3 février 2021, n° 18-25.129](#)).
- Soit de son **impossibilité de maintenir le contrat de travail** pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Tel n'est pas le cas par exemple de la référence à un **motif économique** ([Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-20.142](#)). Au contraire, une cessation d'activité rend impossible la poursuite du contrat de travail ([Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-43.038](#)).

Au cas présent, un salarié a été victime **d'un accident du travail**, le 14 janvier 2016, au titre duquel il a été en arrêt jusqu'au 17 avril 2016. Il a ensuite repris son travail **sans bénéficiaire d'une visite de reprise** auprès de la médecine du travail.

Plus de **10 mois après cette reprise**, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse pour différentes fautes. Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir **la nullité de son licenciement** en l'absence de visite de reprise.

La Cour d'appel constate cette **carence de l'employeur**, ce que lui-même ne contestait pas. En revanche, l'employeur imputait ce fait à des difficultés de fonctionnement des services de la médecine du travail. De plus, il soutenait que le contrat n'était plus suspendu à la date du licenciement, **la salariée ayant repris son poste** depuis 10 mois et ayant poursuivi des soins sans arrêt de travail.

Sur ce point, la Cour précise que l'employeur **ne peut s'exonérer** de la procédure protectrice applicable au salarié victime d'un accident du travail en invoquant **des difficultés liées au service** de la médecine du travail ou **la durée écoulée depuis la réintégration** de son poste à la date du licenciement.

Elle en tire ainsi la conclusion que la salariée en question **bénéficiait de la protection** qui l'accompagne lorsque l'arrêt est d'origine professionnelle. Or, elle avait simplement été licencié **pour cause réelle et sérieuse**.

Elle juge donc **nul le licenciement prononcé**, ce qui ouvre droit au profit de la salariée à des dommages et intérêts d'un montant minimum de 6 mois de salaire.
???????

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.