

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d' **ACOSET**
Novembre 2019

L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS JUSTIFIER LE DEFAUT DE VISITE MEDICALE EN INVOQUANT LE DYSFONCTIONNEMENT DES SST

JURISPRUDENCE :

La présente affaire concerne un salarié engagé en qualité de conducteur pour effectuer des livraisons à domicile.

Licencié le 20 mai 2011, il saisit la juridiction prud'homale pour contester cette mesure et obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture ainsi que des dommages-intérêts en raison du préjudice subi du fait des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité et de formation professionnelle.

Il indique à cette occasion ne pas avoir bénéficié des visites médicales obligatoires, plus précisément de la visite médicale d'embauche ainsi que des visites périodiques.

Dans un premier temps, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande.

Elle relève en effet, les efforts réalisés par l'employeur pour faire passer la visite médicale à ses salariés, rappelant notamment que l'employeur avait adressé plusieurs lettres recommandées au service SST dont il dépend.

Elle relève également des difficultés rencontrées par ces services de santé pour répondre aux demandes de l'employeur, de sorte que le défaut de respect des dispositions de l'article R 4624-16 en matière de visite médicale ne lui est pas imputable selon elle.

Enfin, elle indique que le salarié ne justifie par ailleurs ni avoir sollicité, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni d'un préjudice résultant du défaut d'examen périodiques.

Mais la Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de l'employeur, pas plus qu'à l'arrêt de la cour d'appel qu'elle casse et annule, renvoyant les deux parties devant une nouvelle cour d'appel autrement composée.

Dans son arrêt, la Cour de cassation rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **doit en assurer l'effectivité.**

Cour de cassation du 09 décembre 2015, pourvoi n°14-20377

S'il peut paraître pour le moins sévère, le présent arrêt de la Cour de cassation rappelle une fois encore les obligations de l'employeur en matière de visites médicales, qu'elles soient d'embauche ou périodiques.

Que faire si le SST reste inactif aux différentes relances ?

L'employeur reste responsable mais peut se retourner contre son centre de médecine du travail

Il a été jugé dans une décision du 19 décembre 2013 (cass. 1ère civ, n°12-25056) que l'employeur pouvait se retourner contre le service de santé au travail, qui a ainsi accordé à l'employeur une indemnisation équivalente au montant de la cotisation annuelle au service de santé au travail.

VISITE MEDICALE DE REPRISE : SITUATIONS OU L'EMPLOYEUR DOIT OBLIGATOIREMENT ORGANISER LA VISITE

Dans certains cas après un arrêt de travail, l'employeur doit faire une demande auprès de la médecine du travail afin que son salarié passe une visite médicale de reprise.

Une telle visite de reprise est obligatoire dans les cas suivants :

- ✓ arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident dont l'origine est non professionnelle d'une durée d'au moins 30 jours ;
- ✓ arrêt pour cause d'accident du travail d'une durée d'au moins 30 jours ;
- ✓ arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle quelle que soit sa durée ;
- ✓ après un congé de maternité (Code du travail, art. R. 4624-31).

Cette visite de reprise doit impérativement se tenir dans un délai de 8 jours suivant la date de fin de l'arrêt de travail.

VISITE MEDICALE DE REPRISE : LE SALARIE PEUT-IL REFUSER DE REPRENDRE SON TRAVAIL TANT QU'IL N'A PAS PASSE SA VISITE ?

C'est la visite de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail de votre salarié. Tant qu'il n'a pas vu le médecin du travail, son contrat de travail est toujours suspendu. Il peut donc tout à fait rester chez lui sans que cela ne constitue une quelconque faute de sa part.

La Cour de cassation a récemment rappelé que lorsque le salarié n'est pas destinataire d'une convocation en vue d'un examen de reprise, le contrat de travail de l'intéressé demeure suspendu jusqu'à la tenue de cette visite médicale.

Le contrat de travail étant suspendu, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié qui ne se tient pas à sa disposition pour reprendre son travail.

Nouvelle adresse

Depuis le 8 novembre, le siège d'ACOSET a déménagé dans de tous nouveaux locaux à Genay.

Les coordonnées téléphoniques de vos interlocuteurs restent inchangées

Au plaisir de vous y rencontrer lors d'une prochaine formation !