12 janvier 2022
Cour de cassation
Pourvoi nº 20-18.236

Chambre sociale - Formation restreinte RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO10051

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 12 janvier 2022

Rejet non spécialement motivé

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Décision n° 10051 F

Pourvoi n° K 20-18.236

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JANVIER 2022

Mme [D] [X], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° K 20-18.236 contre l'arrêt rendu le 7 juillet 2020 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à la société Pro impec, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseiller, les observations écrites de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme [X], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Pro impec, après débats en l'audience publique du 17 novembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu la présente décision.

Motivation

1. Le moyen de cassation annexé, qui est invoqué à l'encontre de la décision attaquée, n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

2. En application de l'article 1014, alinéa 1er, du code de procédure civile, il n'y a donc pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce pourvoi.

Dispositif

EN CONSÉQUENCE, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [X] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi décidé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze janvier deux mille vingt-deux.
MOYEN ANNEXE à la présente décision

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme [X]

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme [X] de l'ensemble de ses demandes tenant à voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la SAS PRO IMPEC et constater son manquement à l'obligation de sécurité de résultat ; d'AVOIR dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ; et d'AVOIR condamné Mme [X] aux dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE :

1) Sur l'exécution déloyale du contrat travail par l'employeur et la résiliation judiciaire ;

Droit applicable :

Aux termes des dispositions de l'article L. 1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L'employeur est tenu d'exécuter le contrat travail de bonne foi. Il doit en respecter les dispositions et fournir au salarié le travail prévu et les moyens nécessaires à son exécution en le payant le salaire convenu. Le salarié doit s'abstenir de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et de commettre un acte moralement ou pénalement répréhensible à l'égard de l'entreprise. Il lui est notamment interdit d'abuser de ses fonctions pour s'octroyer un avantage particulier.

Si le juge constate qu'il est justifié par le salarié de manquements de l'employeur d'une gravité suffisante, appréciés au jour où il statue, il prononce alors la résiliation judiciaire qui prend effet à la date de la décision judiciaire la prononçant sauf si un licenciement est intervenu en cours d'instance, et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; dans l'hypothèse où la demande du salarié est jugée non fondée, la résiliation judiciaire ne peut être prononcée et le contrat se poursuit ou est censé se poursuivre quand bien même il ne serait plus exécuté ;

Moyens des parties :

Mme [X] soutient que son contrat de travail doit être résilié aux torts exclusifs de la SAS PRO IMPEC, l'employeur ayant exécuté de manière déloyale son contrat de travail et ainsi manqué à son obligation de sécurité de résultat et invoque les faits suivants :
? la modification de ses horaires de travail de manière unilatérale, l'employeur lui imposant une nouvelle répartition de ces heures de travail impliquant d'intervenir l'après-midi et lut imposant le passage d'un horaire de travail continu à un horaire discontinu, modifiant ainsi son contrat de travail sans son accord.
? elle n'a pas bénéficié d'une visite médicale de reprise après la fin de la suspension de son contrat de travail. Le défaut de tenue de cette visite de reprise ayant entraîné un préjudice puisqu'elle a de nouveau été placée en arrêt de travail pour " dépression réactionnelle à des faits de harcèlement mord au travail ".
? l'utilisation de moyens déloyaux et violents comme la menace de rupture de son contrat de travail, son cantonnement quasi exclusif à des tâches ingrates et son changement de secteur d'intervention.
? l'ensemble de ces faits ayant entraîné la dégradation de son état de santé physique et mentale.

La SAS PRO IMPEC fait valoir pour sa part que :
? les horaires de travail de la salariée travaillant à temps partiel peuvent être modifiés par l'employeur conformément à son pouvoir de-direction, à condition de l'en avertir au moins sept jours à l'avance comme le prévoit le contrat de travail de Mme [X]. Elle soutient que Mme [X] avait accepté lots de son avenant du 9 avril 2015 une nouvelle augmentation de sa durée de travail à hauteur de 134,32 heures par mois et de travailler sur le même site l'après-midi de 16 h 45 à 19 heures sans jamais invoquer de contraintes familiales. L'avenant du 4 mai 2015 prévoyant d'ailleurs le retour à des heures du matin.
? S'agissant de l'absence de visite médicale de reprise, l'employeur ne répond pas sur ce point mais fait valoir que la salariée s'est mise en congé maladie suite à son refus de signer l'avenant proposé et le courrier lui indiquant qu'elle devait se conformer aux horaires fixés et n'a qu'ensuite fait valoir l'existence d'un harcèlement moral.

a) S'agissant de la modification des horaires de travail :

Droit applicable :

Par application de l'article L. 1221-1 du Code du travail, la modification des éléments du contrat de travail par l'employeur nécessite l'accord du salarié.

Il est de principe que la modification des horaires au sein de la journée alors que la durée du travail et la rémunération demeurent identiques ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et non une modification du contrat de travail mais, qu'en revanche le réaménagement des horaires de travail échappe au pouvoir de direction de l'employeur et obéit au régime de la modification du contrat de travail subordonnée à l'accord du salarié lorsqu'il en résulte un bouleversement complet des horaires de travail jusqu'alors pratiqués par le salarié. Enfin, la clause du contrat de travail indiquant que l'employeur peut modifier les horaires de travail et leur répartition dans la journée ou dans la semaine selon les nécessités de l'entreprise se borne à rappeler que ce dernier, en vertu de son pouvoir de direction, peut modifier la répartition de l'horaire de travail mais ne peut autoriser le chef d'entreprise, par un bouleversement complet des horaires antérieurement pratiqués, à modifier le contrat de travail.
Le salarié ne peut sans commettre de faute se soustraire au changement, notifié dans un délai raisonnable par l'employeur, de ses horaires, sauf à démontrer que ce changement entraînait la modification d'un élément essentiel du contrai ou un bouleversement de l'économie du contrat ou des conditions de travail, qu'il était mis en?uvre abusivement ou avait pour lui des conséquences excessives, notamment, sur sa vie privée, ou encore qu'il était incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Sur ce,
L'employeur peut modifier unilatéralement l'aménagement des horaires du contrat de travail mais ce changement d'horaire peut caractériser une modification du contrat quand il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat et porte atteinte excessive à la vie personnelle du salarié.

Il résulte des éléments versés aux débats que Mme [X] a été embauchée en qualité d'agent de service dans le cadre d'un contrat à temps partiel à durée indéterminée avec affectation de chantier en date du 31 décembre 2013 pour 58,50 heures de travail par mois.
L'article 7 intitulé " horaires et lieu de travail " du même contrat précise qu'elle est affectée sur le site de CNPE de [Localité 3] du lundi au jeudi de 5 heures à 7 heures 45 et le vendredi de 5 heures à 7 heures 30. Par la suite 7 avenants à ce contrat se succèdent, acceptés par les deux parties et modifiant à la fois la durée du travail et la répartition des horaires de travail, l'avenantN0 6 en date du 9 avril 2015 prévoyant désormais le travail de la salariée le vendredi de 16 h 45 à 19 heures et du lundi au jeudi de 17 heures à 19 h 30 en plus des horaires de matinée.
S'il ressort du courrier recommandé de l'employeur en date du 17 décembre 2015 qu'il a accepté que Mme [X] reprenne son activité professionnelle en matinée et une partie de la nuit, il n'existe aucun élément justifiant de la date de mise en place de ces horaires conventionnels non établis par écrit et sur le fait de savoir si la salariée a exécuté pendant quelques temps ou non les horaires de l'avenant N°6 en après-midi comme elle s'y était engagée par écrit Ainsi la preuve du bouleversement de l'économie du contrat de travail par l'avenant N° 8 par Mme [X] n'est pas apportée, les horaires d'après-midi ayant déjà été acceptés par l'avenant N° 6.
Mme [X] ne justifie pas non plus avoir fait état à son employeur de ses contraintes familiales l'empêchant de travailler les après-midis après la signature de l'avenant N° 6, le courrier de refus de signature de l'avenant N° 8 en date du 10 décembre 2015 faisant état pour la première fois que "les horaires proposés ne conviennent pas avec mes obligations familiales " sans plus de détails, puis le courrier de refus du 23 décembre faisant quant à lui mention " d'obligations familiales et financières ". Ce n'est que le 26 janvier 2016, à l'occasion d'un nouveau refus écrit de signature de l'avenant N° 8, que la salariée fait état de l'obligation impérieuse de récupérer ses trois enfants à charge à l'école pour les accompagner à leurs activités extra scolaires, la modification de ses horaires de travail entraînant des frais supplémentaires.
Toutefois, le seul fait d'être mère de trois enfants dont il y a lieu d'assumer la garde et les transports, faute d'éléments sur l'existence d'un conjoint actif ou non, ou des possibilités pour le père des enfants d''assumer une partie des charges familiales, ne constitue pas, comme conclut par la salariée, à lui seul " un motif légitime " de s'opposer à la mise en place d'une nouvelle répartition du travail sur la journée 11 relevant du pouvoir de direction de l'employeur.
Les attestations des salariés versés aux débats et justifiant de l'intérêt d'opérer le nettoyage le matin et non les après-midis, étant inopérants, l'employeur disposant du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise.

b) S'agissant du défaut de visite médicale de reprise :

Droit applicable :

Pendant toute la durée de la période d'arrêt travail motivé par la maladie du salarié, le contrat est suspendu. La visite de reprise est obligatoire après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ou quel que soit le délai, pour la maladie professionnelle. La visite de reprise ne peut pas être antérieure à la reprise du travail. Elle intervient lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les 8 jours de celle-ci.

Sur ce,
Mme [X] verse aux débats :
? L'arrêt de travail du 14 janvier 2016, qui a été prolongé jusqu'au 14 février 2016.
? L'arrêt de travail du 19 mai 2016, qui a été prolongé plusieurs fois, jusqu'au 7 juillet 2017.
? Un courrier de la CPAM de l'Isère, en date du 21 septembre 2016, qui a reconnu que son arrêt de travail était en rapport avec " me affection de longue durée nécessitant des soins continus ou une interruption de travail supérieure à six mois par le médecin conseil ".

La cour constate que suite au premier arrêt de travail, qui a duré 31 jours, Mme [X] aurait donc dû faire l'objet d'une visite médicale de reprise, ce qui n'a pas été le cas.

Pour rappel, l'entretien professionnel du 26 janvier 2016 ne remplace pas la visite médicale de reprise, peu important que la salariée ait évoqué ou non un mal être au travail à cette occasion.

La réitération d'un second arrêt de travail environ trois mois après la reprise de la salariée à son poste démontre que la visite de reprise qui aurait dû avoir lieu était nécessaire et aurait peut-être pu éviter un second arrêt de travail, et que le défaut de visite de reprise lui a causé un préjudice dont il n'y a pour autant pas lieu d'envisager l'indemnisation faute de demande de dommages et intérêts à ce titre par la salariée.

c) S'agissant d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat :

Mme [X] qui allègue que l'employeur a manqué à son obligation de résultat évoque en réalité l'existence d'un harcèlement moral sans le qualifier comme tel dans ses conclusions. Elle soutient ainsi " avoir été mise à l'écart, l'employeur ayant utilisé différentes techniques pour rompre son contrat de travail ayant eu pour conséquence de l'épuiser physiquement et moralement ".

Au soutien des faits évoqués, elle verse aux débats différentes attestations de collègues de travail qui certifient qu'elle exécute très bien son travail et qui contestent le bien-fondé de son intervention en après-midi après modification des horaires par L'employeur, et ses différents avis d'arrêts de travail.

En l'état des explications et des pièces ainsi fournies, la matérialité d'éléments de faits précis, concordants et répétés laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée. Les demandes relatives au harcèlement et au non-respect de l'obligation de sécurité de résultat en découlant doivent par conséquent être rejetées.

Par conséquent, le seul manquement constaté de l'employeur à son obligation d'organiser la visite médicale de reprise de Mme [X] pour lequel elle ne sollicite par ailleurs aucune indemnisation, ne suffit pas à caractériser une exécution déloyale du contrat de travail et des manquements suffisamment graves pouvant fonder la résiliation du contrat de travail à ses torts exclusifs par voie d'infirmation du jugement déféré.

Mme [X] est dès lors déboutée de l'ensemble de ses demandes.

2) Sur les demandes accessoires :

Il convient de condamner Mme [X] partie perdante, aux entiers dépens.

L'équité commande de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ".

ET AUX MOTIFS REPUTÉS ADOPTÉS QUE :

"Vu qu'en l'espèce, Mme [X] demandé au Conseil de constater le manquement à l'obligation de sécurité de résultat et F exécution déloyale du contrat de travail par son employeur ;

Conseil ;
En conséquence, le Conseil ne fera pas droit à sa demande ".

1°) ALORS, de première part, QUE la modification des éléments du contrat de travail par l'employeur nécessite par principe l'accord du salarié ; qu'en présence d'un contrat de travail à temps partiel, la répartition des horaires constitue un élément contractuel déterminant, qui ne peut être unilatéralement modifié par l'employeur sans l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, en considérant que la modification des horaires de la salariée par l'employeur constituait un simple changement des conditions de travail relevant du " pouvoir de direction et d'organisation " dévolu à l'employeur (arrêt, p. 5 § 2), cependant qu'elle avait relevé que Mme [X] avait été recrutée à temps partiel pour effectuer un horaire continu le matin et pour partie de nuit, avant de se voir imposer un horaire discontinu exclusivement de jour, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1184 du code civil devenu 1224 du code civil, ensemble l'article 1134 devenue 1103 du code civil ;

2°) ALORS, de deuxième part, QUE si la modification des horaires au sein de la journée alors que la durée du travail et la rémunération demeurent identiques ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et non une modification du contrat de travail, il est en revanche constant que le réaménagement des horaires de travail échappe au pouvoir de direction de l'employeur et obéit au régime de la modification du contrat de travail subordonnée à l'accord du salarié lorsqu'il en résulte un bouleversement complet des horaires de travail jusqu'alors effectués par le salarié ; qu'en l'espèce, dès lors que la salariée à temps partiel se voyait imposer un changement d'horaire emportant un complet bouleversement de ses horaires continus le matin et pour partie de nuit en horaires discontinus sur la journée, il s'agissait d'une modification contractuelle unilatérale ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil devenu 1224 du code civil ;

3°) ALORS, de troisième part, QUE la modification contractuelle imposée au salarié nonobstant son refus légitime et justifié constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation de son contrat de travail ; que la modification unilatérale de l'aménagement des horaires du contrat de travail peut caractériser une modification du contrat quand elle entraîne un bouleversement de l'économie du contrat et porte une atteinte excessive à la vie personnelle du salarié ; que le passage d'un horaire continu le matin à un horaire discontinu sur la journée d'un salarié à temps partiel constitue nécessairement une modification contractuelle unilatérale ; qu'en jugeant, en l'espèce, que la modification unilatérale pouvait être imposée à Mme [X] nonobstant les répercussions familiales et financières qui s'en déduisaient sur sa vie personnelle, la cour d'appel a encore violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil devenu 1224 du code civil ;

4°) ALORS, de quatrième part, QUE saisi d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail par un salarié, il appartient au juge, pour apprécier si elle doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rechercher si les manquements invoqués par le salarié sont d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir que la modification des horaires, telle qu'elle lui avait été imposée, avait une influence défavorable sur son organisation familiale et sa rémunération, si bien qu'elle rendait impossible la poursuite du contrat de travail ; qu'en retenant néanmoins que " la mise en place d'une nouvelle répartition de travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur " (arrêt, p. 5 § 2), sans rechercher si un tel manquement de l'employeur à un engagement qu'il savait déterminant pour la pérennité du contrat d'une salariée à temps partiel ne constituait pas une modification abusive rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, la cour a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil devenu 1224 du code civil ;

5°) ALORS, de cinquième part, QUE lorsque le salarié invoque, à l'appui d'une demande de résiliation du contrat de travail une modification du contrat imposée par l'employeur, comme telle fautive, il appartient aux juges du fond d'examiner la portée de cette modification et de déterminer s'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ou d'une modification du contrat subordonnée à l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme [X], embauchée en qualité d'agent de service à temps partiel a toujours été affectée à un horaire matinal que l'employeur avait pris l'engagement de respecter ; qu'en se bornant à énoncer que " la mise en place d'une nouvelle répartition de travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur " (arrêt, p. 5 § 2), sans vérifier, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si l'ampleur de la modification des horaires et l'impact qui en résultait sur la vie familiale et personnelle de la salariée ne constituaient pas une modification du contrat de travail qui ne pouvait lui être imposée, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L.1221-1 du code du travail et 1134 du code civil devenu 1103 du code civil ;

6°) ALORS, de sixième part, QUE la modification des horaires de travail ne peut pas être imposée au salarié recruté à temps partiel lorsque ce changement emporte des contraintes trop lourdes sur sa vie privée et familiale ; qu'il en est de même lorsque cette modification des horaires affecte l'économie du contrat en étant incompatible avec des obligations familiales impérieuses ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui n'a même pas statué sur cette question essentielle au regard de l'enjeu du litige en refusant par principe de considérer que la salariée pouvait se prévaloir d'une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale, au motif que le seul fait d'être mère de trois enfants " ne constitue pas à lui seul un "motif légitime" de s'opposer à la mise en place d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relevant du pouvoir de direction de l'employeur ", n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des droits fondamentaux ;

7°) ALORS, de septième part et en toute hypothèse, QUE le droit à une vie familiale normale justifie le refus d'un simple changement des conditions de travail lorsque celui-ci rend impossible l'exécution du contrat aux nouvelles conditions ; qu'en présence d'une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée au lieu du travail jusqu'ici exécuté sur la demi-journée, constitue une modification du contrat qui ne peut être imposée au salarié à temps partiel ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme [X] était désormais contrainte de travailler de 5 heures à 7 heures 45 ou 7 heures 30 et de 14 heures 30 à 18 heures tandis qu'elle travaillait auparavant le matin de 5 heures à 11 heures ou 11 heures 15, ce qui l'empêchait de s'occuper de ses trois enfants ; que ce changement bouleversait tant l'économie du contrat que l'organisation de sa vie personnelle et familiale, au point de rendre impossible le maintien du contrat de travail ; qu'en s'abstenant de rechercher si les conditions imposées par l'employeur n'étaient pas de nature à porter atteinte au droit de la salariée de mener une vie familiale normale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1231-1 du code du travail, ensemble l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

8°) ALORS, de huitième part et en tout état de cause, QUE la preuve prud'homale est libre ; que la preuve d'un fait s'établit par tous moyens ; qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve de la mauvaise foi de l'employeur dans la mise en ?uvre ou la modification d'une clause contractuelle ; qu'en l'espèce, pour établir la mauvaise foi de l'employeur dans la conduite de la nouvelle répartition des horaires imposée à Mme [X], cette dernière produisait aux débats une pétition en sa faveur et trente-deux attestations établissant que l'exécution de son travail sur l'horaire contractuel du matin était " idéale " pour de nombreux clients de l'entreprise (production n° 11) ; qu'en écartant ces offres de preuve probantes et déterminantes pour juger que la modification imposée était loisible à l'employeur aux motifs que " les attestations des salariés versés aux débats et justifiant de l'intérêt d'opérer le nettoyage le matin et non les après-midis, étant inopérant[e]s, l'employeur disposant du pouvoir de direction et d'organisation de son entreprise " (arrêt, p. 5 § 2 in fine) la cour d'appel a violé le principe susvisé et l'article L. 1222-1 du code du travail ;

9°) ALORS, de neuvième part QUE l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat ; que le défaut d'organisation d'une visite médicale de reprise après un arrêt maladie du salarié constitue un manquement caractérisé à cette obligation ; qu'en jugeant cependant Mme [X] devait être déboutée de sa demande fondée sur un tel manquement aux motifs inopérants que " le seul manquement constaté de l'employeur à son obligation d'organiser la visite médicale de reprise de Mme [X] pour lequel elle ne sollicite par ailleurs aucune indemnisation, ne suffit pas à caractériser une exécution déloyale du contrat de travail et des manquements suffisamment graves pouvant fonder la résiliation du

contrat de travail à ses torts exclusifs " (arrêt, p. 6 § 7), la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

10°) ALORS, de dixième part, QUE l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, est légalement tenu d'organiser une visite de reprise à l'issue des arrêts maladie ; que le manquement caractérisé à une telle obligation constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation aux torts de l'employeur, notamment lorsque le salarié fait ensuite l'objet d'un avis d'inaptitude ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'au premier arrêt de travail, qui a duré trente et un jours, " Mme [X] aurait donc dû faire l'objet d'une visite médicale de reprise, ce qui n'a pas été le cas " (arrêt, p. 6 § 1er) ; qu'en jugeant cependant que ce manquement ne produisait aucun effet, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, ensemble l'article 1184 du code civil devenu 1224 du code civil.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de grenoble 04
7 juillet 2020 (n°18/01398)

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-01-2022
- Cour d'appel de Grenoble 04 07-07-2020