

Cass. soc., n° 22-16.961 du 7 février 2024
Pas d'obligation d'organiser une visite de reprise lorsque le contrat de mission arrive à échéance peu important la survenance d'un AT

Organisme : [Cour de cassation](#) - Date de parution : 13/02/2024

Dans cet arrêt publié du 7 février 2024, la Cour de cassation rappelle que l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser une visite de reprise lorsque le contrat de mission d'un travailleur temporaire a pris fin ; et ce malgré sa suspension suite à un accident du travail.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité d'auxiliaire ambulancier par une entreprise de travail temporaire a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice suivant un contrat de mission d'une durée d'un jour le 1^{er} février 2016.

Le salarié dit « intérimaire » a été victime d'un accident du travail au cours de cette journée et a fait l'objet d'un arrêt de travail *jusqu'au 29 mars 2016*.

Il a finalement saisi la juridiction prud'homale, en invoquant notamment un manquement de l'entreprise de travail temporaire à son obligation d'organiser une visite médicale de reprise en *mars 2016*.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, rejette la demande du salarié en considérant qu'aucun manquement ne pouvait être reproché à l'entreprise de travail temporaire.

La Haute Cour rappelle **que nonobstant la suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail, si ce contrat arrive à échéance avant la fin de l'absence du salarié intérimaire, les dispositions relatives à la visite médicale de reprise n'ont pas vocation à s'appliquer.**

En effet, conformément à [l'article L. 1251-29 du Code du travail](#), la suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

En l'occurrence, le contrat de mission était prévu pour une journée, le 1^{er} février 2016, et il avait pris fin à l'échéance du terme, ce même jour, à l'horaire contractualisé. Dès lors, l'entreprise de travail temporaire n'avait pas, *au mois de mars 2016*, la qualité d'employeur du salarié, lorsque ce dernier a été considéré comme susceptible de reprendre une activité après son accident du travail.

Pour rappel :

De jurisprudence constante, l'employeur reste tenu d'organiser cette visite médicale pour son salarié (dans les conditions posées actuellement par [l'article R. 4624-31 du Code du travail](#)) si, et seulement si, ce dernier se tient à sa disposition pour la tenue d'une telle visite ([Cass. soc., n° 19-10.437 du 13 janvier 2021](#) ; [Cass. soc., n° 19-14.883 du 25 novembre 2020](#) ; [Cass. soc., n° 19-14.215 du 24 juin 2020](#)).

Pour pouvoir organiser une visite médicale de reprise, la Cour de cassation a également affirmé que l'employeur devait également justifier de l'adhésion à un SPST ([Cass. soc., n° 20-21.898 du 12 janvier 2022](#)).

S'agissant le travailleur temporaire, encore faut-il qu'il ait encore cette **qualité de travailleur avec un contrat de mission en cours**, comme l'affirme la Cour de cassation dans l'arrêt ci-dessus.

[Retrouver le texte officiel sur le site de la Cour de cassation](#)