



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° C 24-13.599	
Décision attaquée : arrêt du 1 ^{er} février 2024 de la cour d'appel de Paris	

La société Atalian propreté C/ M. [W] [S]	
Marion Adam, avocate générale référendaire	AVIS de l'avocat général

1/Faits et procédure

Monsieur [S] (le salarié) a été engagé par la société Atalian propreté (l'employeur) le 1^{er} mai 2021, en qualité d'agent de service qualifié, sur le site d'[Localité 1] (91), en contrat à durée indéterminée à la suite d'une reprise de son contrat de travail.

Le 3 octobre 2022, il a refusé de se rendre au nouveau site d'affectation de [Localité 2] (91), que son employeur lui avait notifié le 7 septembre 2022.

Placé en arrêt de travail pour maladie du 6 octobre au 21 novembre 2022, il n'a plus été payé depuis. Il estime que l'employeur lui a refusé l'accès au site d'[Localité 1] à son retour. Aux termes d'une visite de pré-reprise du 16 novembre 2022, dont l'employeur n'a pas eu connaissance, le médecin a préconisé une reprise du travail à [Localité 1]. Le 5 avril 2023, le médecin du travail l'a déclaré apte à son poste.

Le 28 février 2023, il a saisi en référé la juridiction prud'homale de demandes tendant à obtenir une provision sur le paiement des salaires, ainsi qu'une indemnisation pour exécution déloyale du contrat. Le conseil, le 27 avril 2023, l'a débouté de ses demandes, estimant la contestation sérieuse.

La cour d'appel, le 1^{er} février 2024, infirmant partiellement l'ordonnance, a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes au titre des salaires et congés payés.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par l'employeur articulé autour d'un moyen unique divisé en cinq branches comme suit :

« Alors, d'une part, que, selon l'article 3.4 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, « Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail. Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement. En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer

l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'inaptitude est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement. De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est

soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail. Conformément à l'article R. 4624-28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu

pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise. Les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire. Le refus renouvelé d'un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur » ; que l'article 3.5 de la même convention collective prévoit de même que « les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le code du travail » ; qu'il résulte de la teneur de ces dispositions conventionnelles qui ne sont que la reprise des dispositions du code du travail applicables dans leur version antérieure au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 comme des renvois qui y sont faits aux dites dispositions et aux conditions et modalités fixées par la loi qu'au travers ces dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux ont uniquement entendu rappeler le nécessaire respect des dispositions du code du travail applicables en la matière et non prévoir des modalités particulières plus favorables que ces

dispositions ; qu'il s'en déduit, s'agissant de la visite de reprise, que les entreprises de propreté doivent respecter les dispositions de l'article R 4624 21 (devenu l'article R 4624-31) du code du travail, dans sa version en vigueur au moment de la visite médicale de reprise organisée à l'issue d'un arrêt de travail du salarié et non celles précédemment en vigueur telles que reprises par l'article 3.4 de la convention collective ; qu'en l'espèce, pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'absence d'organisation, par la société ATALIAN PROPRETE, d'un examen médical de reprise à l'issue de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle de Monsieur [S], lequel avait débuté le 6 octobre 2022 et duré 46 jours, la cour d'appel a affirmé que «

l'employeur se devait d'organiser cette visite de reprise en application de la convention collective » ; qu'en statuant ainsi, quand l'article R 4624-31 du code du travail dispose, dans sa rédaction issue du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022, applicable aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, que « le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : [...] Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel », la cour d'appel a violé les articles 3.4 et 3.5 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté ainsi que les articles R 4624 31 et R 1455-6 du code du travail ;

Alors, d'autre part et en tout état de cause, que selon l'article 3.4 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, «Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de 6 mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 4624-10 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail. Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement. En cas d'incapacité reconnue par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher les possibilités de

reclassement du salarié, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail, à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail. Si l'incapacité est prononcée consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités et moyens de reclassement. De plus, tout salarié travaillant dans un établissement ou une zone d'établissement dont le personnel est soumis à un contrôle médical particulier doit être soumis au même contrôle, conformément aux dispositions des articles R. 4513-11 et R. 4513-12 du code du travail. Conformément à l'article R. 4624 28 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 4624-25, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise. Les convocations aux visites médicales devront

obligatoirement être remises au moins 3 jours ouvrables à l'avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d'un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire. Le refus renouvelé d'un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu'après un premier refus non justifié il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'une lettre le mettant en garde sur les conséquences d'un nouveau refus. Les délégués du personnel seront informés et consultés avant toute décision de licenciement par l'employeur» ; qu'en se bornant à affirmer, pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite, que « l'employeur se devait d'organiser cette visite de reprise en application de la convention collective », sans cependant

rechercher ainsi qu'elle y était invitée, si l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises de propreté n'était pas devenu caduque en ce qu'il renvoyait à des dispositions réglementaires qui n'existent plus, de sorte que l'arrêt de travail de Monsieur [S], qui avait débuté le 6 octobre 2022 et duré moins de 60 jours, devait être régi par l'article R 4624 31 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2022-679 du 26 avril 2022, applicable aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3.4 suscitée et des articles R 4624-31 et R 1455-6 du code du travail ;

Alors, de troisième part, que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que pour affirmer que « la désignation contractuelle du lieu de travail de Monsieur [S] est « Carrefour [Localité 1] » à l'exception de toute autre mention » et juger, en conséquence, que l'absence de rémunération versée à Monsieur [S] en raison de son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail, [Localité 10], caractérisait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a énoncé que « s'agissant du lieu d'affectation, il ressort de l'avenant du 1^{er} février 2022 que le lieu de travail renseigné est « Carrefour [Localité 1] », prévoyant une répartition horaire hebdomadaire du lundi au samedi de 14 heures à 19h50 « les autres conditions d'emploi étant inchangées » et que « si la « répartition hebdomadaire » figurant dans le contrat initial précise que l'agence se réserve le droit de modifier la répartition hebdomadaire ou les horaires de travail sous certaines conditions, force est de constater qu'aucune mention spécifique ne figure concernant le lieu de travail » ; qu'en statuant ainsi, quand il ressortait de ses constatations que les avenants contractuels de Monsieur [S] ne stipulaient pas que son lieu de travail s'exercerait exclusivement sur le site d'[Localité 1], la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les articles L 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble l'article R 1455 6 du code du travail ;

Alors, de quatrième part et subsidiairement, que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; que pour juger que le refus opposé de Monsieur [S] de se rendre sur son nouveau lieu de travail n'était pas fautif, de sorte que le non-versement de son salaire par la société ATALIAN PROPTE constituait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel s'est bornée à affirmer qu'« aucune mention spécifique ne figure concernant le lieu de travail » et que « la désignation contractuelle du lieu de travail de Monsieur [S] est « Carrefour [Localité 1] » à l'exception de toute autre mention » ; qu'en statuant par ce seul motif inopérant, sans cependant constater l'existence d'une clause contractuelle claire et précise stipulant que le salarié exécuterait son travail exclusivement sur le site de Carrefour [Localité 1], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L1221 1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble l'article R 1455-6 du code du travail ;

Alors, enfin, qu'à défaut de clause contractuelle claire et précise stipulant que le salarié exécutera son travail exclusivement dans un lieu, le changement de lieu de travail intervenu dans le même secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail ; qu'en affirmant, pour juger que le refus de Monsieur [S] de se rendre sur son nouveau lieu de travail, à [Localité 3], n'était pas fautif et retenir, en conséquence, l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant du non-versement de son salaire, que « le dossier médical en santé au travail précise que le temps de transport de l'appelant est (au 21 octobre 2021) à 15 minutes à pied, que ce dernier habite à côté de son lieu de travail, ce qui est corroboré par l'adresse renseignée dans le cadre de la procédure », sans cependant rechercher, ainsi qu'elle y était expressément invitée, si le nouveau lieu de travail de Monsieur [S] ne se trouvait pas dans le même secteur géographique que son ancien lieu de travail, de sorte que le refus du salarié de se rendre sur le site de [Localité 3] justifiait le non-paiement de son salaire, la cour d'appel a statué par motifs inopérants, privant en conséquence sa décision de base légale au regard des articles L 1221-1 du code du travail et 1103 du code civil, ensemble de l'article R 1455-6 du code du travail. »

2/ Discussion

Les questions soulevées par les deux premières branches du moyen sont relatives à l'interprétation d'une convention collective d'une part, et à son articulation, le cas échéant, avec le cadre réglementaire applicable au moment du litige d'autre part, dans le contexte d'une évolution de ce dernier depuis la conclusion de la convention collective :

- comment interpréter une convention collective qui, sur les modalités d'organisation de la visite de reprise après un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, renvoie aux

conditions fixées par le code du travail et cite expressément les durées d'absence déclenchant l'obligation de la réaliser (au moins 3 semaines en l'espèce) ?

- lorsque les normes législatives et réglementaires ont évolué depuis la conclusion de la convention collective, faut-il appliquer la convention collective (absence de 3 semaines - sous réserve que son interprétation reviennent à retenir cette durée -) ou les normes réglementaires en vigueur au moment où le litige se noue (absence de 60 jours) ?

Concernant la première branche (1), après un rappel du régime de la visite de reprise (1.1), il faudra déterminer le sens des articles 3.4 et 3.5 de la convention collective en litige relatifs à la visite de reprise (1.2), ainsi que leur portée au regard des règles de résolution des conflits de normes (1.3) avant d'aborder la deuxième branche (2), puis de leur répondre (3). Enfin, il conviendra d'analyser (4) et répondre aux trois dernières branches (5).

2.1 La première branche du moyen

2.1.1 La visite de reprise, rôle pivot de la prévention de la santé au travail

La visite de reprise, dont le principe est consacré à l'article L. 4624-2-3 ¹ et le régime défini aux articles R. 4624-31 et s. du code du travail, a pour finalité de vérifier si le poste que le salarié doit reprendre est compatible avec son état de santé, de préconiser des aménagements, d'émettre le cas échéant un avis d'inaptitude (article R. 4624-32 du code du travail). Elle est actuellement obligatoire dans quatre cas et doit se tenir le jour de la reprise effective du travail ou dans les huit jours suivants (article R. 4624-31 du code du travail) ².

Organisée à l'initiative de l'employeur, qui répond à son obligation de sécurité en matière de santé du travailleur, elle met fin à la suspension du contrat ³.

En cas d'absence d'organisation d'une telle visite, le salarié ne peut se voir reprocher son absence ⁴, ni être sanctionné ⁵. Il peut obtenir la résiliation judiciaire du contrat ⁶. S'il se tient à disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise, le paiement de la rémunération est dû tant qu'elle n'a pas été organisée ⁷.

Un mouvement de rééquilibrage des missions de la médecine du travail a été lancé par la loi n° 2016-1088, au profit de la prévention de la santé et de la lutte contre la désinsertion professionnelle au regard de la pénurie de médecins du travail ⁸. Partageant cette optique de prévention, la loi n° 2021-1018, qui a légalisé le principe de la visite de reprise, a renvoyé au pouvoir réglementaire le soin d'en fixer les conditions et les délais, notamment pour prévoir, selon les travaux parlementaires, des « *délais et durées plus courts pour l'organisation de ces visites* » ⁹.

En 2023, la durée moyenne des arrêts maladie indemnisés par la sécurité sociale hors accident du travail et maladie professionnelle était de 35,7 jours, pour 5 908 763 bénéficiaires. L'étude de la DREES souligne une hausse tendancielle des arrêts maladie entre 2019 et 2023, notamment liée au vieillissement de la population active ¹⁰.

Le secteur du nettoyage présente un fort taux de sinistralité par rapport à la moyenne de l'ensemble des salariés ¹¹.

2.1.2 Sens des articles 3.4 et 3.5 de la convention collective

La chambre a défini ainsi la méthode d'interprétation des conventions : une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et en dernier recours en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte [12](#). Elle exerce un contrôle lourd de l'interprétation des conventions.

En particulier, à propos de l'arrêt soc.25 mars 2020, n° [18-12.467](#), JY Frouin explicite la méthode : la lettre des conventions collectives prime l'intention, pouvant être qualifiée d' « *introuvable* » ; la recherche d'une loi ayant le même objet vise un texte contemporain de la signature de la convention, au risque de donner à l'interprétation les effets d'une révision, prérogative revenant aux partenaires sociaux [13](#).

Soulignant la même difficulté d'accéder à l'intention des partenaires sociaux pour interpréter les conventions, le rapport Combrexelle de 2015 recommande l'établissement d'un document explicatif ou de clauses d'interprétation [14](#).

- Les articles 3.4 et 3.5 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

Rédigés à des moments distincts, ils portent sur un même thème, celui de l'article 3 « *hygiène, santé sécurité au travail* » : l'article 3.4 est consacré à la médecine du travail (signé le 26 juillet 2011), tandis que le 3.5 (issu d'un avenant du 18 janvier 2012, qui ne remplace pas le 3.4), est intitulé « *prévention des risques professionnels* ».

S'agissant des conditions de la visite de reprise, le 3.4 opère un renvoi à la loi, tout en mentionnant expressément les durées minimales des absences au-delà desquelles l'examen doit être pratiqué :

«Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical dans les conditions prévues par la loi. Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail de plus de 8 jours, après un congé de maternité, une absence d'au moins 3 semaines pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail selon les modalités déterminées légalement. »

Le 3.5 s'ouvre sur un préambule insistant sur l'axe prioritaire qu'est la santé des salariés [15](#), puis en son point 5.6 intitulé « *rôle des services de santé au travail (sous réserve des décrets d'application de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011)* » renvoie aux conditions fixées par le code du travail :

«Les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de reprise dans les conditions fixées par le code du travail. Conscients du manque de médecins du travail, les partenaires sociaux préconisent la mesure suivante. Pour les salariés multi-employeurs et à la condition qu'ils occupent un poste identique, les examens médicaux peuvent être effectués sous la responsabilité de l'employeur principal (...) ».

Depuis la conclusion de la convention collective, le pouvoir réglementaire a fait évoluer la durée minimale de l'arrêt pour maladie non professionnelle conditionnant l'obligation, pour l'employeur, d'organiser une visite de reprise : d'au moins 21 jours initialement, cette durée a été élevée à 30 jours (décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 entré en vigueur le 1^{er}

juillet 2012), puis à 60 jours (décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, entré en vigueur le 31 mars 2022).

Le défaut de clarté - et donc la nécessité d'interpréter - naît de la conjugaison de trois facteurs : la convention collective renvoie au cadre législatif, mais mentionne une durée précise - durée prévue par le décret en vigueur lors de la conclusion de la convention-, alors qu'au moment du litige, cette durée a été rallongée par un nouveau décret.

Il convient de retenir littéralement la durée écrite (3 semaines au moins) à raison précisément de cette mention expresse, et des motifs suivants la confortant :

- les partenaires sociaux au moment de la conclusion de la convention n'avaient pas connaissance du rallongement de cette durée (issue pour une première fois du décret du 30 janvier 2012, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2012), qui est postérieur à la signature à la fois de la convention (26 juillet 2011, article 3.4) et de l'avenant (18 janvier 2012, article 3.5). Ils n'ont donc pas pu s'y référer. Ainsi quand la convention renvoie à la loi applicable ou au code du travail, c'est la durée de 21 jours que les partenaires sociaux ont en tête [16](#) ;

- la convention, conclue pour une durée indéterminée, prévoit des mécanismes de révision, dénonciation. Des avenants ont été régulièrement signés [17](#), mais aucun ne porte sur l'article 3.4. Ainsi malgré les évolutions du code du travail sur cette durée, les partenaires sociaux n'y sont pas revenus ;

- les formulations opposées par le mémoire ampliatif « *dans les conditions prévues par la loi.* » « *selon les modalités déterminées légalement.* » « *dans les conditions fixées par le code du travail* » interprétées comme rappelant le respect du code du travail, ne contiennent pas d'expression permettant à la convention de s'arrimer aux évolutions futures de la loi. Une telle mention équivaudrait à un abandon de la négociation sur ce champ, les partenaires sociaux s'en remettant au législateur au sens large.

2.1.3 Portée des articles 3.4 et 3.5 de la convention collective au regard des règles de résolution du conflit de normes : convention collective - décret

Afin de résoudre le conflit de normes issu de l'évolution réglementaire, il convient de déterminer si les dispositions nouvelles du décret n° 2022-372 sont d'ordre public (a), puis le cas échéant si la durée plus brève fixée par la convention est favorable au salarié (b).

Les conventions collectives ne peuvent pas déroger aux dispositions légales d'ordre public, fussent-elles plus favorables (L. 2251-1 du code du travail), ou antérieures. En dehors de ces cas, elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables aux salariés (ordre public social).

a) Le décret n° 2022- 372 est-il d'ordre public (durée 60 jours) ?

Au moment de l'élaboration de la convention collective (2011 et 2012), aucune mention relative à l'ordre public ne qualifie expressément les dispositions réglementaires qui régissent entièrement la visite de reprise.

On peut s'interroger sur la dimension d'ordre public de ces dispositions, au regard de l'enjeu des missions de la médecine du travail et de la pénurie de ses effectifs [18](#) : si plusieurs branches devaient décider de raccourcir la durée de l'arrêt maladie non professionnelle déclenchant l'obligation d'organiser une visite de reprise, quel en serait

l'impact pour des services de médecine du travail en pénurie, dont l'action est au coeur d'une politique publique de santé au travail ? Si cette interrogation rejoint des questions d'intérêt général, révèle-t-elle la nature d'une disposition d'ordre public ?

Force est de constater que le caractère d'ordre public est attribué à des dispositions qui traduisent les principes constitutionnels, ou les « *règles du droit interne ou, le cas échéant, international, lorsque ces principes, ou règles, débordent le domaine du droit du travail ou intéressent les avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels* » [19](#).

Ici ne sont pas en cause le principe de la visite de reprise, mais ses modalités d'application (durée d'absence pour maladie non professionnelle), et les conditions prévues par la convention collective ne le vident ni de son sens ni de sa portée.

La loi n° 2021-1018 précitée dispose explicitement que la santé fait dorénavant partie du champ de la négociation collective via les conditions de travail [20](#). On pouvait auparavant comprendre qu'elle était incluse dans les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales de l'article L. 2221-1 du code du travail tel qu'en vigueur au moment de la signature de la convention.

Enfin, il convient d'ajouter que les arrêtés d'extension n'ont pas soulevé de difficultés sur ce point alors même qu'ils sont postérieurs au premier décret rallongeant cette durée (arrêtés du 23 juillet 2012 pour la convention et du 22 octobre 2012 pour l'avenant, ce dernier ayant pourtant refusé d'étendre certaines dispositions comme contraires à l'article R 4624-18 du code du travail).

A défaut de mention expresse relative à l'ordre public, et au regard de la nature de la disposition en cause tenant simplement aux modalités d'application de la visite de reprise, il y a lieu de considérer que la durée de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle fixée à 60 jours par décret n'est pas d'ordre public. Elle ne prive pas d'effet les dispositions de la convention collective.

b) Les dispositions de la convention collective relatives à la durée de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle (21 jours) déclenchant l'obligation d'organiser une visite de reprise sont-elles plus favorables que celles prévues par décret (60 jours) ?

Le principe de faveur, érigé en principe fondamental du droit du travail et en principe général du droit [21](#), permet de résoudre des conflits de normes tel qu'il est inscrit à l'article L. 2251-1 du code du travail.

Deux méthodes d'appréciation, objective ou subjective, ont pu entrer en concurrence [22](#). Le dernier état de la jurisprudence exige, pour déterminer la mesure la plus favorable, une appréciation globale, avantage par avantage (soc 23 mai 2013 [n° 12-15.571](#)), concernant l'ensemble des salariés [23](#).

Le Conseil d'Etat, dans sa décision CE 8 juillet 1994 n° 105471, analysant le caractère favorable ou non de l'allongement réglementaire du délai d'un examen médical au bénéfice d'un salarié, a estimé qu'il n'est pas contraire au principe de faveur dans la mesure où il est entouré de contreparties [24](#).

Le raisonnement doit être ainsi objectif et ne pas concerner la situation subjective du salarié.

L'allongement de cette durée de 21 à 60 jours est moins favorable au salarié, tant qualitativement que quantitativement pour les motifs suivants :

- il conduit à réduire le nombre de salariés bénéficiaires d'une telle visite, car en sont exclus les salariés dont l'arrêt a duré moins de 60 jours.

- au regard de la finalité de protection et prévention de la santé du travailleur à laquelle répond la visite de reprise, il prive le salarié d'un examen médical dont l'objectif est de déterminer si son poste est adapté à son état de santé. Même si, au fur et à mesure des réformes, les conditions pour obtenir une visite de pré-reprise se sont assouplies (faculté ouverte après 30 jours d'arrêt, article R 4624-29 du code du travail), il ne s'agit que d'une faculté et non d'une obligation, déclenchée en outre par une durée d'arrêt de travail qui reste supérieure à celle prévue par la convention.

Il y a donc lieu de considérer que les dispositions de la convention collective proprement en son article 3.4 sont plus favorables et s'appliquent au litige.

2.2 La deuxième branche du moyen (caducité de la convention collective)

Comme le relève le mémoire en défense, l'employeur ne s'est pas prévalu de cette argumentation dans ses conclusions d'appel, les concentrant seulement sur l'interprétation de la convention collective. Cependant, ce moyen de pur droit, comme ne nécessitant aucune constatation de fait qui ne soit issue de l'arrêt attaqué, doit être déclaré recevable.

Dans la présente affaire, l'évolution de la modalité d'organisation de la visite de reprise obligatoire ne constitue pas la perte d'objet conditionnant la caducité de l'accord [25](#). L'abrogation d'une disposition normative n'emporte pas de plein droit caducité de l'accord collectif s'y référant [26](#).

En conséquence, l'évolution réglementaire de la durée de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle ne rend pas caduc de jure la convention collective qui prévoit une durée différente.

En conclusion sur ces deux premières branches, le non-paiement des salaires alors que la visite de reprise n'est pas organisée par l'employeur au bénéfice d'un salarié qui se tient à sa disposition pour la passer constitue à lui-seul un trouble illicite justifiant la compétence du juge des référés [27](#).

2.3/ Réponse au deux premières branches du moyen

Pour admettre l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'absence d'organisation d'une visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle d'une durée de 46 jours et accorder en conséquence au salarié, qui se tenait à la disposition de l'employeur, un rappel de salaire et de congés payés, la cour d'appel a fait une exacte application des articles 3.4 et 3.5 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, plus favorables à l'intéressé et non frappés de caducité.

Avis de rejet des deux premières branches du moyen

2.4 Les trois dernières branches du moyen portant sur le lieu de travail.

Ainsi que rappelé au rapport, la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur informative, sauf présence d'une clause claire et précise stipulant que le travail s'exercera exclusivement dans un lieu. L'interprétation d'une telle clause relève du pouvoir souverain des juges du fond [28](#).

A défaut de mention ou de clause de mobilité, il convient de déterminer pour faire le partage entre modification des conditions de travail (que le salarié ne peut refuser) et modification du contrat de travail (que le salarié peut refuser), si le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique. [29](#)

2.5 Réponse aux trois dernières branches du moyen

Pour retenir l'existence d'un trouble manifestement illicite découlant du non-paiement du salaire à compter du 22 novembre 2022, la cour d'appel a retenu que le lieu de travail avait été contractualisé, après avoir constaté en substance que l'avenant du 1^{er} février 2022 avait renseigné « carrefour [Localité 1] » comme lieu de travail avec une répartition horaires , l'employeur se réservant le droit de modifier cette répartition sans faire mention de cette spécificité pour le lieu de travail. Ce faisant, à défaut d'une clause claire et précise stipulant que le salarié exercerait ses fonctions exclusivement à [Localité 1], la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations.

Avis de cassation sur la troisième branche, sans qu'il ne soit nécessaire de statuer sur les quatrième et cinquième branches du moyen.

¹Après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident et répondant à des conditions fixées par décret, le travailleur bénéficie d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai déterminé par décret. Loi n° 2021-1018

²Absence de 30 (accident du travail) ou 60 jours (accident ou maladie non professionnels), après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle

³Pendant un arrêt de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de l'organiser Soc. 13 juillet 2005, [n°03-45.020](#) , Elle peut avoir lieu sur initiative du salarié, dès lors que l'employeur en a été informé Soc. 9 juin 2010, [n°08-42.669](#) . sur la fin de la suspension du contrat : Soc, 14 mai 2025, [n° 24-12.951](#) . Lorsque la visite de reprise n'est pas obligatoire, le contrat de travail cesse d'être suspendu à la fin de l'arrêt de travail.

⁴soc. 1^{er} juin 2023, [n°21-24.269](#) , sauf si le salarié, mis en demeure, laisse son employeur sans nouvelles soc. 13 janvier 2021, n° [19-10.437](#)

⁵Le salarié qui n'a pas bénéficié d'une visite de reprise et qui ne se rend pas sur un chantier ne peut être sanctionné soc., 22 mars 2018, n° [16-22.179](#)

⁶soc. 3 juillet 2024 n° [23-13.784](#) , soc., 6 janv. 2021, n° 1 9-19.277

⁷soc. 24 janvier 2024, [n° 22-18.437](#) , même s'il a décidé de ne pas se présenter à son travail, faute de visite de reprise, cité au rapport

⁸ En limitant notamment l'intervention de la médecine du travail, dans le cadre de l'embauche, étude d'impact , loi n° 2016-1088 p.333 et s. : «Compte tenu de la pénurie de médecins du travail et du nombre considérable de visites réglementaires à réaliser, le système de surveillance est en partie déconnecté des besoins de santé des salariés (...)» et «il est donc apparu nécessaire de mieux prioriser la réalisation des visites d'embauche et la vérification systématique de l'aptitude et de conserver ce dispositif pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particulier pour leur

santé, leur sécurité, (...). Le projet de loi vise ainsi à rééquilibrer le temps médical disponible en faveur de la prévention des risques professionnels et des efforts réalisés en faveur du maintien dans l'emploi des salariés. »

⁹« En ce qui concerne les visites de reprise et de pré-reprise, les dispositions proposées ne modifient pas substantiellement le droit existant. Les rapporteurs notent toutefois que le délai dans lequel doit intervenir l'examen de reprise et la durée d'absence ouvrant le bénéfice de l'examen de pré-reprise seront fixés par décret. Ce renvoi au décret permettrait de prévoir des délais et durées plus courts pour l'organisation de ces visites, comme le recommande les professionnels de la prévention de la désinsertion professionnelle, ce qui rejoint les orientations des rapporteurs émises dans le cadre de leur rapport d'information de 2019. » p.130, rapport n° 706 Sénat art.18

¹⁰La durée moyenne des arrêts maladie indemnisés par la sécurité sociale pour les ATMP en 2023 était de 83 jours pour 871 182 bénéficiaires. Etudes et résultats DREES CNAM « Arrêts maladie : au-delà des effets de la crise sanitaire, une accélération depuis 2019 », publication de décembre 2024 : « La hausse tendancielle du volume d'arrêts maladie entre 2010 et 2019 s'est accentuée entre 2019 et 2023 – au-delà des soubresauts enregistrés de 2020 à 2022 liés à la crise sanitaire. La tendance ascendante d'avant-crise est d'abord liée à la dynamique de l'emploi et au vieillissement de la population active, mais elle est aussi la marque d'une hausse de la sinistralité (en taux de recours et en durée) à âge donné. En revanche, l'accentuation de la hausse enregistrée entre 2019 et 2023 (+3,9 % par an contre +2,3 % par an en moyenne de 2010 à 2019) est, elle, principalement due à une progression plus forte qu'auparavant des taux de recours. »

¹¹Analyse des conditions de travail des agents du nettoyage et de leurs impacts sur leur santé Avis de l'Anses Oct. 2025, p8 et s. Notamment « une fréquence et une gravité pour les accidents du travail plus importantes que pour la moyenne de l'ensemble des salariés ; un taux de travailleurs ayant une maladie professionnelle reconnue deux fois plus élevé que chez l'ensemble des salariés ; (...) des licenciements pour inaptitude près de deux fois plus fréquents dans cette population que pour l'ensemble des (...) CDI»

¹²Ass. Plén; 23 octobre 2015, n°13-25.279, cité au rapport, soc. 18 novembre 2020, n° 19-15.117

¹³JY Frouin, soc. 25 mars 2020, n°18-12.467 BJT, 1^{er} juin 2020 : « La lettre du texte est la première chose à prendre en considération. Cela est encore plus vrai dans l'interprétation d'un texte conventionnel que pour l'interprétation de la loi. Il est même permis d'avancer que s'agissant de l'interprétation d'un texte conventionnel, le texte prime l'intention pour la raison très simple que, tant que l'accord collectif de travail n'est pas précédé d'un préambule ni accompagné d'un procès-verbal de la négociation collective qui l'a précédé, l'intention qui l'anime est à bien des égards introuvable dans la mesure où les partenaires sociaux ont des intérêts contradictoires de sorte que si un texte est ambigu ou de lecture incertaine c'est souvent parce qu'il n'était pas porté par une intention commune.. Dès lors, mieux vaut s'en tenir à ce qu'énonce la lettre du texte plutôt que spéculer sur une intention aléatoire et incertaine . (...) Quand la lettre du texte est incertaine, ambiguë ou a fortiori peu déchiffrable, et si cela est possible, il importe de tenir compte, pour l'interprétation de l'accord, d'un éventuel texte législatif ayant le même objet, sauf à préciser que dans cet exercice d'interprétation et s'agissant de cette modalité d'interprétation, le juge doit prendre en compte les données positives du droit existantes dans un temps proche de celui où fut négocié le texte à interpréter. (...) Il faut comprendre par-là que l'interprétation de l'acte ne doit pas être le moyen de le faire évoluer pour l'adapter à un contexte ayant lui-même changé depuis son adoption, car cela pourrait revenir à réviser indirectement le texte, ce qui relève de la seule compétence des partenaires sociaux », et RJS 1996 «l'interprétation des conventions et accords collectifs de travail » points 15,29, 30, 31, 34.

¹⁴proposition 14 du rapport Combrexelle La négociation collective, le travail, l'emploi (2015) : « Enfin, l'accès aux accords collectifs suppose aussi la compréhension de leur contenu. (..) Si l'on ne peut nier qu'une part d'ambiguïté dans la rédaction permet parfois d'aboutir à des signatures d'accords, la compréhension du sens et de la portée de la norme conventionnelle suppose, à l'instar des textes législatifs et réglementaires, qu'à tout le moins un document indique quelle est l'économie générale du texte et précise le sens et la portée de certaines stipulations essentielles dans cet accord. Au-delà de cette exigence, la question de l'interprétation des accords, notamment par le juge, est une grande source de difficulté et d'insécurité juridique. Dans des conditions encadrées par la loi, dans la ligne du dernier rapport de la Cour de cassation, il pourrait être demandé soit aux accords eux-mêmes soit aux accords de méthode de fixer les modalités d'interprétation, par les signataires, des accords et de donner à cette interprétation une valeur identique à celle de l'accord qui s'imposerait au juge sous réserve de l'ordre public. »

¹⁵« L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche propreté. Les parties signataires confirment leur volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés de la branche en menant une politique durable de prévention des risques professionnels. Elles soulignent que la préservation de la santé et de la sécurité au travail intervient directement dans la performance globale de l'entreprise. »

¹⁶ Au point 4.1 de l'article 3.5 issu de l'avenant du 18 janvier 2012, la durée d'au moins 21 jours d'arrêt de travail est un critère obligeant l'employeur à organiser une formation sur l'hygiène et la sécurité pour le salarié.

¹⁷ Notamment sur les frais de transports ou frais de santé, convention 26 juillet 2011

¹⁸ « *manque de médecins du travail* » mentionné d'ailleurs dans la convention collective litigieuse

¹⁹ Avis CE 22 mars 1973 n°310108, cité in jcl travail traité fasc 1-34, négociation convention et accord collectif n° 115 G. Vachet « *qu'en revanche une convention collective de travail ne saurait légalement déroger ni aux dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles du droit interne ou, le cas échéant, international, lorsque ces principes, ou règles, débordent le domaine du droit du travail ou intéressent les avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels, une convention collective de travail ne saurait modifier la compétence des agents publics, ni fixer des règles assorties de sanctions pénales.* » Le code du travail a par la suite qualifié certaines normes d'ordre public expressément (ex. temps de travail effectif articles L. 3121-1 et s.)

²⁰ la loi du 2 août 2021 n°2021-1018 créé l'article L.2242-19-1 du code du travail- « *La négociation prévue à l'article L. 2242-17 peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels.* ») article 2 bis, introduit par la commission de l'Assemblée nationale première lecture (rapport n°3881 , commission des affaires sociales : « Cet article (...) prévoit ainsi les négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail dans l'entreprise puissent également porter sur la qualité des conditions de travail, et notamment la santé, la sécurité au travail ainsi que la prévention des risques professionnels. »- selon le rapport N°706 du Sénat, ces dispositions apportent peu de changement au dispositif alors en vigueur : « La réforme mise en œuvre en 2017 visait, tout en définissant un ordre public, à laisser les partenaires sociaux de l'entreprise s'approprier les thèmes et la périodicité des négociations tout en précisant, à titre supplétif, les thèmes qui doivent obligatoirement être abordés en l'absence d'accord de méthode. (...). Mentionner des thèmes qui pourraient être abordés à titre supplétif mais facultatif n'apporte donc rien au droit existant. Pour autant, malgré la portée limitée de la mesure proposée, les rapporteurs considèrent que la mention de la qualité des conditions de travail parmi les thèmes pouvant faire l'objet de négociations en entreprise constitue une incitation adressée aux partenaires sociaux à se saisir de ces sujets importants. Ils sont donc favorables au dispositif proposé. »

²¹ DC n°89-257, 25 juillet 1989 CE 8 juillet 1994 n° 105471

²² La première [méthode] consiste en une appréciation objective en considération de l'ensemble des salariés (...). Une seconde analyse reposant sur une appréciation subjective des avantages a parfois été préférée (...). » L. DRAI, jcl travail fasc 1-10 Sources

²³ Fasc 1-34 Jcl travail, §143 « Les magistrats ont toujours considéré que la détermination du régime le plus favorable doit résulter d'une appréciation tenant compte des intérêts de l'ensemble des salariés et non de tel ou tel d'entre eux (Cass. soc., 1er juin 1976, n° 74-40.650 (...). Autrement dit, il ne faut pas comparer les différentes clauses en partant de la situation personnelle de l'individu concerné à l'occasion d'un litige déterminé. C'est ainsi que la clause conventionnelle, qui allonge la durée d'un délai-congé mais le rend réciproque est favorable aux salariés bien qu'elle défavorise le salarié qui démissionne. La jurisprudence retient cette méthode de comparaison objective. » - pour un application récente du principe de faveur : Soc 21 janvier 2026, [n°24-22.016](#)

²⁴ « Mais considérant que, si les dispositions de l'article 14 du décret attaqué permettent à des accords d'entreprise ou d'établissement, qui ne peuvent concerner des salariés bénéficiant d'une protection médicale particulière, d'allonger jusqu'à deux ans le délai d'un an fixé à l'article R. 241-49 du code du travail, à l'issue duquel doit être renouvelé l'examen médical dont bénéficie tout salarié, cet aménagement de la périodicité de l'examen médical doit trouver sa contrepartie dans une augmentation de la proportion du temps que le médecin du travail consacre, en vertu de l'article R. 241-47 du code du travail, à sa mission en milieu de travail ; que lesdits accords, dont la signature par l'employeur doit être précédée de propositions du médecin du travail et de l'avis du comité d'hygiène et de sécurité doivent préciser les améliorations apportées à l'action en milieu de travail mentionnée à l'article R. 241-47 ; que, compte tenu des contreparties ainsi rendues obligatoires, dans les accords qu'ils prévoient, les dispositions de l'article 14 du décret attaqué ne peuvent être regardées comme méconnaissant le principe général du droit du travail énoncé ci-dessus ; »

²⁵ Soc, 17 juin 2003, n° 01-15.710 cité au mémoire en défense et au rapport

²⁶[Soc](#), 26 juin 2019, n° 17-28.289 cité au rapport

²⁷[Le trouble manifestement illicite a été retenu en raison de la suspension de la rémunération d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement avait été refusée soc, 3 mars 2015, n° \[13-22.411\]\(#\) , ou en raison d'une modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur \(changement de poste\), soc, 14 oct. 2020, n° \[19-14.182\]\(#\).](#)

²⁸[soc](#), 20 février 2007, [n° 05-45.513](#) cité au rapport

²⁹[pour une application récente du critère de zone géographique, soc.24 janvier 2024, \[n° 22-19.752\]\(#\)](#)