

EXPERT SOCIAL

Conseil de Maître
Felipe Llamas,
avocat
au Barreau
de Dijon,
spécialiste en droit
du travail et en
droit social



Inaptitude du salarié : actualité jurisprudentielle

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt en date du 16 novembre 2022 (n°21-17255) aux termes duquel, « **lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel** ». Cette décision, relative à une inaptitude d'origine non professionnelle, vient confirmer, en des termes rigoureusement identiques, celle rendue, le 8 juin 2022 (n° 20-22500), au sujet d'une inaptitude d'origine professionnelle.

Ainsi, la Cour de cassation pose clairement le principe suivant : pas de consultation du CSE si le médecin du travail **dispense** l'employeur de rechercher un reclassement, en cochant l'une des deux cases figurant sur l'avis d'inaptitude. Ce faisant, la Cour de cassation donne une portée similaire à la dispense expresse de reclassement, quelle que soit l'origine, professionnelle ou non, de l'inaptitude (articles L.1226-2-1, alinéa 2 et L.1226-12, alinéa 2).

Cette solution, confortant l'unification des règles fixées par la loi du 8 août 2016, dite « loi Travail », tend à restreindre le contentieux abondant entourant la notion de reclassement, obligeant jusqu'alors les employeurs à des exercices de souplesse juridique pour matérialiser des solutions de reclassement, y compris au niveau du groupe.

La formulation indéfinie retenue par les articles précités du code du travail (« **...dans un emploi...** ») semble donner une portée élargie à la dispense du médecin du travail. Ainsi, il est probable que les solutions jurisprudentielles évoquées ci-dessus trouveraient à s'appliquer en présence d'un groupe parmi les entités ayant leur siège social en France, et ce même si la compétence du médecin du travail est normalement limitée à l'entreprise concernée.

Par ailleurs, il semble désormais acquis que les éventuelles contradictions ou imprécisions rédactionnelles pouvant figurer sur les avis des médecins du travail seront sans incidence dès lors que l'un des deux cas de dispense sera expressément visé.

En revanche, quelle attitude adopter en présence d'un avis n'indiquant pas de cas de dispense, mais comportant une indication écrite quasi-similaire du médecin du travail dans le cadre concernant l'obligation de reclassement ? Il me semble en ce cas prudent, à défaut de pouvoir obtenir du médecin du travail un avis rectificatif, de respecter strictement l'obligation de reclassement imposant, notamment, la consultation du CSE, à défaut de laquelle le licenciement sera

nécessairement privé de cause réelle et sérieuse (Cassation sociale, 30 septembre 2020, n°19-11974,FS-PBI).

Autre actualité : contester l'avis du médecin du travail en sollicitant une expertise

Rappelons, tout d'abord, que la « loi Travail » précitée a transféré la compétence au Conseil de prud'hommes pour examiner les recours contre l'avis du médecin du travail. Ceux-ci doivent être diligentés dans un délai de 15 jours selon la procédure accélérée au fond (articles L.4624-7 et R.4624-45 et suivants du code du travail) et ne concernent que les seuls éléments médicaux du dossier.

L'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 a permis aux conseils de prud'hommes d'ordonner une **mesure d'instruction** en désignant : soit le médecin inspecteur du travail, territorialement compétent ou non en cas de récusation ou d'indisponibilité, soit un expert figurant sur la liste des experts de la cour d'appel et disposant d'une qualification en médecine du travail, sans devoir pour autant figurer dans la rubrique « médecine du travail ».

Or, une affaire récente nous permet d'illustrer les aléas de cette procédure de contestation : un salarié a intenté un recours contre l'avis du médecin du travail le déclarant inapte avec dispense de reclassement. Ne parvenant pas à obtenir le concours du médecin inspecteur du travail, les juges prud'hommes ont alors sollicité l'avis d'un médecin généraliste inscrit comme expert sur la liste de la cour d'appel dans la rubrique « médecine générale » et, au vu de ses conclusions, ont remis en cause l'avis du médecin du travail. Sur appel diligenté par l'employeur déniant toute valeur probante au rapport du médecin expert, la Cour de RIOM (arrêt du 11 octobre 2022, n° 22/00272) approuve le conseil de prud'hommes d'avoir fait appel à un médecin expert et rejette la demande d'annulation de son rapport. Néanmoins, considérant que le médecin expert ne justifiait pas de compétence spécifique en médecine du travail, la Cour d'appel limite la portée de son rapport à l'état de santé du salarié, à l'exclusion de son aptitude ou non à occuper le poste de travail et de son reclassement, tout en jugeant que le salarié devait être déclaré, en l'espèce, apte à son poste avec des réserves...

En conclusion, confrontés au manque de moyens dont souffre la justice et à une législation de plus en plus difficile à mettre en œuvre, les justiciables seront bien avisés de réfléchir avant de se risquer à introduire une instance particulièrement aléatoire, notamment en cas d'avis d'inaptitude imposant à l'employeur de licencier le salarié dans le mois suivant, sauf à devoir reprendre le versement du salaire... « Les jeux sont faits, rien ne va plus » ! ».