

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Inaptitude physique – Accident du travail – Reclassement du salarié – Obligation de l'employeur – Refus du salarié – Conclusions du médecin du travail – Propositions de mesures individuelles.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 février 2008

B. contre Société Feursmétal (pourvoi n° 06-44.413)

Vu l'article L. 241-10-1 du Code du travail ;

Attendu que dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. B. a été engagé par la société Feursmétal le 1^{er} mars 1999, en qualité d'ouvrier professionnel ; qu'à la suite d'un accident du travail, il a été placé en arrêt de travail du 19 février 2002 au 23 octobre 2002, puis à la suite d'une rechute du 31 janvier au 18 mai 2003 ; qu'au cours de la visite de reprise du 3 juin 2003, le médecin du travail a conclu à une reprise à mi-temps thérapeutique dans un poste limitant le port de charges lourdes à 30 kg et ne nécessitant pas l'utilisation d'outils vibrants ; que le salarié a été licencié le 29 septembre 2003 pour insubordination ayant de manière réitérée et injustifiée refusé son affectation momentanée et toujours à mi-temps à deux postes entrant parfaitement dans ses qualifications et aptitudes physiques réduites ;

Attendu que pour dire le licenciement de M. B. pour insubordination bien fondé et le débouter de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que la société Feursmétal, qui n'était pas tenue de consulter à nouveau le médecin du travail sur la nouvelle affectation, justifie avoir prévu un aménagement des deux postes proposés rendant ceux-ci compatibles avec les restrictions émises par le médecin du travail ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 novembre 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Lyon, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - Mme Quenson, rapp. - M. Duplat, av. gén. - M^e Haas, SCP Laugier et Caston, av.)

Note.

Cet arrêt (PBR) apporte un éclairage direct sur les obligations de l'employeur face à un salarié partiellement inapte. Il a une obligation de reclassement, comme ici en matière d'accident du travail, et n'est évidemment pas juge de l'état de santé du salarié. En l'espèce, on peut penser qu'il a tenté de se séparer à moindre coût d'un ouvrier devenu encombrant, à la suite de son accident, parce qu'il faut le ménager.

En effet, il n'a pas décidé de rompre le contrat en invoquant l'impossibilité de reclasser le salarié qui a refusé ses propositions, mais il s'est placé curieusement sur un terrain disciplinaire, en considérant que le salarié qui avait refusé une affectation à un poste compatible à ses yeux avec les restrictions émises par le médecin du travail, commettait une faute.

Ce licenciement disciplinaire est validé par la Cour d'appel, mais censuré par la Cour de cassation qui considère que la loi a été violée.

L'arrêt est rendu au visa de l'article L 241-10-1 (L 4624-1) du Code du travail. Et la Cour de cassation précise que si le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier. Cette obligation n'est pas contenue en tant que telle dans le texte visé, mais elle s'évince de sa lecture.

La Cour entend ainsi rappeler que seul le médecin est juge de l'aptitude du salarié, et le texte visé précise qu'il "est habilité à proposer des mesures individuelles telles mutations ou transformations de poste justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs" (v. Soc. 19 déc. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 342 n. A.M.).

Il appartenait donc à l'employeur de ne pas se contenter d'un avis d'aptitude partielle comportant des restrictions précises, mais de saisir le médecin du travail afin que ce dernier puisse vérifier par lui-même la compatibilité du poste de travail proposé avec son avis d'aptitude partielle. C'est ce que l'on appelle une étude de poste.

De plus l'employeur n'est pas dépourvu de recours, puisque s'il conteste l'avis du médecin du travail, le même article dispose qu'"en cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail".

Cette difficulté réside dans la contestation par le salarié de la compatibilité avec son état de santé du poste auquel veut l'affecter l'employeur. Le salarié est encore en droit de dire que le poste que lui propose l'employeur ne lui convient pas à raison de son état de santé.

Il faut donc retenir qu'en cas de problème sur l'aptitude, avant toute allégation de refus de travail, l'employeur doit saisir le médecin du travail pour tenter de le résoudre, puis sur recours, l'inspecteur du travail.

Le médecin du travail peut être saisi soit par l'employeur, soit par le salarié, mais ce n'est pas parce que le salarié ne le fait pas que l'employeur détient la plénitude de son pouvoir, car il se fait alors juge de la santé du salarié, qui n'appartient qu'au médecin du travail.

Patrick Tillie