

MÉDECINE DU TRAVAIL – Inaptitude médicale – Confirmation par l’inspecteur du travail – Annulation par le juge administratif – Absence de droit à réintégration – Licenciement privé de cause.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 avril 2004

CRCAM contre T.

Vu les articles L. 241-10-1 et L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu qu’après le double avis du médecin du travail déclarant Mme T. inapte à tout emploi au sein de la Caisse régionale de Crédit Agricole mutuel de la Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, cette dernière a licencié sa salariée le 27 mai 1999 ; que Mme T. ayant saisi l’inspecteur du travail d’une contestation de son inaptitude, celui-ci, le 18 octobre 1999, a pris une décision confirmative de l’inaptitude, mais que, sur recours contentieux, le Tribunal administratif a, le 22 mars 2001, annulé cette décision pour erreur manifeste d’appréciation ; que l’arrêt attaqué a dit que, du fait de cette annulation, le licenciement était nul et que Mme T. devait être réintégrée en application de l’article L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu, cependant, d’abord, que le licenciement d’un salarié en raison de son inaptitude à tout emploi dans l’entreprise régulièrement constatée par le médecin du travail n’est pas subordonné à la décision préalable de l’inspecteur du travail ;

Attendu, ensuite, que lorsque l’inspecteur du travail, saisi en application de l’article L. 241-10-1 du Code du travail, décide de

ne pas reconnaître l’inaptitude, ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n’est pas nul mais devient privé de cause ; que le salarié a droit non à sa réintégration dans l’entreprise mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois prévue par l’article L. 122-14-4 du Code du travail ;

D’où il suit qu’en statuant comme elle l’a fait, la Cour d’appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu’il n’y a pas lieu à renvoi du chef faisant l’objet de la cassation, la Cour de Cassation pouvant donner au litige sur ce point la solution appropriée par application de l’article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions

(MM. Sargos, prés. - Trédez, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, M^e Capron, av.)

Note.

L’intervention éventuelle de l’inspecteur du travail, “*en cas de difficulté ou de désaccord*”, après un avis et en principe une proposition du médecin du travail fondés sur l’état de santé du salarié, est prévue par des textes anciens : l’actuel article L. 241-10-1, issu de la loi du 6 décembre 1976, correspond, on le sait, à la transposition législative d’un article D. 241-23, lui-même codifiant l’article 14 du décret du 26 novembre 1946 (1).

Sa première utilisation connue date de 1977, avec l’affaire *Ben Lahoucine* : un ouvrier marocain de l’ex Régie Renault, déclaré inapte temporairement au travail sur chaîne, et licencié dans un premier temps, obtint en référé une ordonnance de réintégration, à titre conservatoire, afin précisément de permettre une décision de l’inspecteur du travail, saisi par l’intéressé tandis qu’une grève s’était déclenchée dans son atelier (2). Son reclassement dans une filiale intervint finalement.

Ce rappel souligne le caractère évidemment conflictuel du texte, qui n’a cessé de rencontrer des résistances, la protection de la santé des salariés paraissant parfois moins fondamentale que l’autonomie de la relation contractuelle de travail. Il faut bien le dire, malgré les profondes transformations du droit de la santé au travail (2 bis), demeure très présente la crainte de voir l’administration du travail s’immiscer dans l’exécution du contrat de travail, voire la gestion de l’emploi et l’organisation du travail dans l’entreprise.

En l’espèce, l’avis d’inaptitude d’une salariée du Crédit Agricole, datant de février 1999, avait été confirmé par l’inspecteur du travail, mais la décision de celui-ci, prise le 18 octobre suivant, ensuite annulée par le Tribunal administratif de Poitiers (le 22 mars 2001). L’employeur ayant licencié l’intéressée dès le 27 mai 1999, la juridiction prud’homale puis la Cour d’appel eurent à se prononcer : la Cour de Poitiers déclara nul le licenciement et ordonna la réintégration de la salariée. Sur pourvoi du Crédit Agricole, la Chambre sociale s’est donc prononcée : “*lorsque l’inspecteur du travail, saisi en application de l’article L.241-10-1 du Code du travail, décide de ne pas reconnaître l’inaptitude, ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n’est pas nul mais devient privé de cause...*”.

L’arrêt vise l’article L.122-45, ce texte ayant posé clairement une règle : le licenciement d’un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap est interdit sous peine de nullité, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le respect des dispositions du Code du travail. Parmi ces dernières, l’article L.241-10-1, dont l’interprétation constituait (une fois de plus) le cœur du litige. La jurisprudence a eu à préciser l’objet du recours à

(1) P. Chaumette, “Le médecin du travail, l’employeur et l’inspecteur du travail”, Dr. Soc. 2003.717 et Dr. Soc. 1983.184.

(2) TGI réf. Nanterre, 21 oct. 1977, *Ben Lahoucine c/RNUR*, Dr. Ouv. 1978.68, note M. Bonnechère et dans le prolongement, M. Bonnechère “Le reclassement des inaptes: bon vouloir patronal ou droit des travailleurs?”, Dr. Ouv. 1978 p.199-215.

(2 bis) Se reporter aux interventions au colloque du SAF (7 décembre 2002) sur le thème “Santé, sécurité au travail, un droit en mouvement?”, de P.Y. Verkindt, R. Saada, M.C. Soula, J.P. Teissonnière et P. Chaumette, Dr. Ouv. 2003 p. 453 à 486 et à M. Bonnechère, “Santé-sécurité dans l’entreprise et dignité de la personne au travail”, Dr. Ouv. 2003, p. 453 à 486.

l'inspecteur du travail, et de la "décision" administrative (I). Dans l'arrêt du 8 avril 2004 (classé P+B+R+I) elle détermine la portée de la décision prise par l'inspecteur du travail (II), avec une formulation de principe.

I. L'objet de la décision administrative : incertitudes.

L'inspecteur du travail peut déclarer, contrairement à l'avis du médecin du travail, qu'un salarié est apte à poursuivre son travail, selon le Conseil d'Etat dont l'arrêt *Barbier* (3) a fixé la jurisprudence. Une dizaine d'années auparavant, la Cour de cassation (4), rejointe par la juridiction administrative (5), avait donné une interprétation restrictive de la compétence de l'inspecteur du travail, limitée à l'hypothèse d'un désaccord sur l'état de santé du salarié ou sur le genre de poste susceptible de lui convenir compte tenu de cet état de santé.

Une telle interprétation ôtait beaucoup de son intérêt pratique au recours offert par le texte. Certes, les juridictions judiciaires (6) et administratives (3) ont admis que le salarié, et non seulement l'employeur, pouvait saisir l'inspecteur du travail. Mais cette jurisprudence empêche que soit demandé à celui-ci de vérifier l'existence dans l'entreprise de postes de travail permettant de répondre favorablement à une proposition du médecin du travail. Dans une espèce soumise au Conseil d'Etat en 1984 (7), l'inspecteur du travail avait dressé une liste de plusieurs postes susceptibles de permettre la mise en œuvre de la proposition du médecin (affectation à un poste de magasinier, de contrôle ou tout poste sédentaire) et prescrit à l'employeur (la société Creusot Loire) de muter le salarié à l'un des postes de l'entreprise qu'il énumérait. Le juge administratif considéra qu'en l'absence de contestation par Creusot Loire de "l'appréciation" du médecin, l'inspecteur du travail n'était pas habilité à intervenir sur le fondement de l'article L. 241-10-1 pour vérifier notamment l'existence de postes disponibles. L'on pouvait penser qu'un arrêt du 19 juillet 1995 allait dans le sens d'un élargissement de la compétence administrative, car il faisait réapparaître la "difficulté" (visée par le texte) pour donner suite à la proposition du médecin dans le champ de cette compétence (8). Pourtant l'avocat général Duplat, dans l'affaire ci-dessus, a non seulement gardé le silence sur cet arrêt, ne le citant pas dans son rappel des décisions de la Chambre sociale, mais fait référence à la jurisprudence *SAT* (9). Selon son avis (10), permettre à l'inspecteur du travail d'apprécier la possibilité d'appliquer les propositions du médecin du travail en fonction des emplois disponibles dans l'entreprise serait le conduire à substituer son appréciation à celle de l'employeur dans l'organisation du travail dans l'entreprise et les choix de gestion. A tout le moins, une telle appréciation ne va pas de soi ; même le ministère du Travail, pourtant peu audacieux sur le rôle de l'inspection du travail (11) en la matière, est plus nuancé. Vingt ans après l'affaire *Le Marhadour contre Creusot Loire* (12), le recours du salarié à l'inspecteur du travail sur le fondement de l'article L. 241-10-1 serait toujours réduit à une procédure de contestation des avis médicaux.

La chronologie des faits de l'espèce est d'ailleurs significative d'une réalité marquée par l'inefficacité du texte : l'employeur a procédé au licenciement bien avant la confirmation de l'inaptitude, tardive il est vrai, de l'inspecteur du travail. Comme si chacun admettait implicitement l'absence d'impact de la décision administrative sur l'avenir du contrat de travail de l'intéressée. Peut-on ignorer pourtant la volonté du législateur dans l'article L. 241-10-1, d'instituer un arbitrage administratif destiné à protéger des intérêts supérieurs : la santé et l'emploi du salarié déclaré inapte ? L'esprit de la loi et le relief voulu pour ce dispositif n'avaient pas échappé à l'un des premiers commentateurs : le texte "*paraît bien retirer au chef d'entreprise, sur ce point, son pouvoir de décision*", relevait le professeur Nicole Catala (13). Ces questions dominent également l'analyse de la portée reconnue à la décision de l'inspecteur du travail.

II. La portée de la décision de l'inspecteur du travail

L'on ne saurait soutenir que l'article L. 241-10-1 a institué une procédure d'autorisation de licenciement (14). Dans l'hypothèse ou ni l'employeur, ni le salarié, ni le médecin du travail ne saisissent l'inspecteur du travail, un éventuel

(3) CE 4 oct. 1991, req. n°112032, Cah. soc. BP, n°40 A24.

(4) Soc. 24 avril 1980 Bull. V n°266 ; Crim. 5 mai 1981, Bull. crim. p. 412.

(5) CE 27 juill. 1984, Dr. Soc. 1985.12 concl. Boyon.

(6) Crim. 5 mai 1988 préc. ; Soc. 12 mars 1987, Bull. V n° 165.

(7) CE 27 juillet 1984 Rec. 305.

(8) Soc. 19 juill. 1995, RJS 10/95, n° 1016, décidant que s'il refuse de prendre en considération les propositions formulées par le médecin du travail (en l'espèce modification d'une ventilation) l'employeur doit faire connaître les motifs de son refus, et saisir de la difficulté l'inspecteur du travail. V. M. Bonnechère, "Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail", précité.

(9) Cass. Ass. Plén. 8 déc. 2000 SAT Dr. Ouv. 2001 p. 357 n. M. Henry et F. Saramito ; SSL 8 janv. 2001 obs. G. Lyon-Caen ; Dr. Soc. 2001, concl. de Caigny n. A. Cristau.

(10) Avis publié à la Semaine sociale Lamy, 19 avr. 2004 p. 6.

(11) Circ. DRT 93-11 du 17 mars 1993, Dr. Ouv. 1993.247, non démentie depuis, qui se contente de citer la jurisprudence.

(12) CE 27 juillet 1984 précité.

(13) N. Catala JCP 1977 chr. 2868, n° 6.

(14) Soc. 19 févr. 1992 Bull. V n° 99.

licenciement peut intervenir après la déclaration d'inaptitude (15) du salarié sans que soit nécessaire une décision administrative. Apparaît alors au premier plan l'obligation faite au chef d'entreprise de "prendre en considération" les propositions du médecin du travail, d'où la jurisprudence a dégagé l'obligation de reclassement (16). De celle-ci l'employeur n'est pas dispensé même en présence d'un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, ce qui renvoie à des mesures de transformation de poste ou de mutation dans le groupe. Il serait souvent utile (c'était le cas en l'espèce) que l'inspecteur du travail puisse suspendre la procédure de licenciement, mais le texte ne lui donne pas cette compétence. Incontestablement, la "décision" administrative visée par l'article L. 241-10-1 présente une spécificité.

L'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail, intervient comme garante du fonctionnement de la médecine du travail, dans l'intérêt de la santé au travail : elle peut "valider" (17) les propositions de mutation, de reclassement faites par le médecin du travail. Mais la jurisprudence limite cette "validation" au domaine de l'aptitude : à l'appréciation portée sur l'état de santé du salarié et sur le genre de poste auquel il peut être affecté. On a vu que l'inspecteur du travail ne peut pas se prononcer sur le caractère réalisable d'une proposition de mutation en examinant les postes existants.

Ainsi délimitée dans son domaine, la décision administrative, lorsqu'elle est sollicitée, se substitue à l'avis du médecin du travail. Or celui-ci est déterminant pour la validité du licenciement susceptible d'intervenir, l'article L. 122-45 ne prévoyant d'exception à l'interdiction de tout licenciement en raison de l'état de santé qu'en présence d'un constat régulier d'inaptitude par le médecin du travail. Prétendre dans ces conditions que la décision administrative, bien qu'exécutoire, reste juridiquement indépendante de la décision de licenciement (18) ne va pas sans difficulté. L'arrêt du 8 avril 2004 qualifie de privé de cause le licenciement prononcé, quand la confirmation administrative d'un avis d'inaptitude est ensuite annulée. Il n'y a donc pas indépendance.

Le licenciement d'un salarié inapte est un acte de droit privé dont la validité peut être soumise, lorsque le recours de l'article L. 241-10-1 est exercé, à la confirmation administrative de l'avis d'inaptitude. En l'absence de toute faute, en l'état des textes, de la part de l'employeur, il demeure nécessaire de reconnaître les effets juridiques de cette décision administrative, qui disparaissent lorsqu'elle est annulée, privant le licenciement de sa conformité à l'article L. 122-45.

La position prise par la Chambre sociale procède d'une analyse juridique contestable : dire que le licenciement est privé de cause en raison de l'annulation de la décision administrative qui confirmait un avis d'aptitude, c'est admettre *a contrario* que l'inaptitude constatée par le médecin du travail constitue la justification du licenciement. Or cela est inexact : le licenciement du salarié dont l'inaptitude est légalement reconnue n'a une cause réelle et sérieuse que si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer une solution de reclassement à ce salarié (19). Il y a une certaine contradiction logique entre l'arrêt du 8 avril 2004 faisant de l'avis d'inaptitude la cause du licenciement et la jurisprudence admettant que l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement (20)...

L'explication se trouve sans doute dans la volonté de la Chambre sociale de trouver une solution de compromis, admettant que l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail par le Tribunal administratif produit un certain effet sur la procédure de licenciement pour inaptitude, sans aller jusqu'à juger que celui-ci est annulé, n'étant plus conforme à des exigences légales ayant un caractère d'ordre public.

Si l'on tente un bilan, la question centrale porte une fois encore sur l'immixtion de l'inspecteur du travail dans le champ du contrat de travail, pour des motifs de protection de la santé du travailleur (21).

A la différence du contrôle exercé *a posteriori* par le juge prud'homal, l'intervention administrative, la décision de l'inspecteur s'imposant aux parties, peut prévenir le licenciement. Près de trente ans après la loi du 6 décembre 1976, pourtant, des éclaircissements et des évolutions jurisprudentiels demeurent nécessaires pour que l'arbitrage de l'inspecteur du travail ne soit pas vidé de son sens, quant à son objet et sa portée.

Michèle Bonnechère

(15) Rappelons que deux examens médicaux sont rendus nécessaires par l'article R. 241-51-1 espacés de deux semaines, condition initialement remplie en l'espèce. Sur les avis d'inaptitude, v. S. Bourgeot, "Les évolutions du droit de la santé des travailleurs", SSL 3 mars 2003.19

(16) V. G. Couturier, "Vers un droit du reclassement?", Dr. Soc. 1999.497 ; F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, LGDJ, 2000.

(17) P. Chaumette, Dr. Soc. 2003, *loc. cit.*

(18) En ce sens l'avis de l'avocat général Duplat précité.

(19) Comme le souligne fortement G. Couturier dans sa note sous Soc. 10 mars 2004. Dr. Soc. 2004, p. 556.

(20) Cass. Soc. 7 juil. 2004 (trois arrêts) n. F. Héas, à paraître au Dr. Ouv.

(21) M. Bonnechère, *loc. cit.*, spéc. p.483.