

[SANTÉ – PROTECTION SOCIALE – SECURITE SOCIALE]

Inaptitude du salarié, conditions d'opposabilité à l'employeur

La visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, peut aussi être sollicitée par le salarié, soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant au préalable l'employeur de cette demande. A défaut d'un tel avertissement, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur.

A la suite d'un arrêt de travail, un salarié doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail si l'arrêt était dû à un congé de maternité, une maladie professionnelle ou encore si l'arrêt a duré au moins trente jours (art. R4624-22 c. trav.).

Théoriquement, l'initiative de cette visite de reprise appartient à l'employeur ; elle doit se tenir dans les huit jours de la reprise du travail (art. R4624-23 c. trav.). Néanmoins, le salarié est en droit de solliciter lui-même un examen auprès du médecin du travail (art. R4624-17 c. trav.).

Lors de ces visites, le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste. Pour que l'inaptitude soit effective, le médecin doit procéder, sauf exception, à deux examens médicaux espacés de deux semaines (art. R4624-31 c. trav.). Dans ce cas, l'employeur doit rechercher un autre emploi sur lequel le salarié inapte pourrait être reclassé (art. L1226-2 c. trav.). Cette recherche peut prendre du temps. Or, durant cette période, le salarié ne travaille pas et n'est donc pas rémunéré par l'employeur. C'est la raison pour laquelle, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de l'examen constatant l'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement de la rémunération (art. L1226-4 c. trav.). Le vœu du législateur étant que l'éventuelle lenteur de l'employeur dans ses recherches de reclassement ne préjudicie pas au salarié.

Si l'employeur est finalement dans l'incapacité de trouver un autre emploi, il pourra licencier le salarié pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude (art. L1226-4 c. trav.).

La sollicitation des visites de reprise par le salarié peut donc avoir, dès lors qu'elle est suivie d'une inaptitude prononcée par le médecin du travail, des conséquences importantes : reprise des salaires dans le délai d'un mois, recherches de possibilités de reclassement imposées à l'employeur ou licenciement. Mais la Cour de cassation exige que l'employeur ait impérativement été informé préalablement à la demande du salarié auprès du médecin du travail (concernant l'organisation de la visite de reprise). A défaut, le salarié ne pourra pas prétendre auxdites conséquences.

La haute juridiction l'a récemment rappelé dans deux décisions rendues le 7 janvier 2015.

Non-reprise du versement des salaires si l'employeur n'est pas informé préalablement de l'initiative du salarié de solliciter une visite de reprise

Dans une des deux décisions (Cass. soc., 7 janvier 2015, 13-20126), un salarié avait été déclaré inapte par le médecin du travail à la suite de deux visites de reprise qu'il avait lui-même sollicitées.

Il n'avait, ensuite, ni été reclassé dans un autre emploi, ni fait l'objet d'une procédure de licenciement. La situation dura près de cinq ans jusqu'à ce que le salarié prît sa retraite. Ce dernier saisit alors le conseil de prud'hommes pour obtenir le rappel des salaires qu'il aurait dû, d'après lui, à nouveau recevoir un mois après l'examen médical à l'origine de son inaptitude.

Le salarié fut débouté de ses demandes. En effet, l'employeur n'ayant été informé, par le salarié, des examens médicaux qu'au moment de leur réalisation dans les locaux de la société – et non pas préalablement à la demande – l'avis d'inaptitude du médecin du travail fut jugé inopposable à l'employeur. Subséquemment, le salarié ne pouvait pas prétendre à la reprise du versement de son salaire.

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts de l'employeur infondée si l'inaptitude la justifiant a été prononcée par le médecin du travail à la suite de visites médicales sollicitées par le salarié qui n'en avait pas informé l'employeur préalablement

Dans l'autre décision (Cass. soc., 7 janvier 2015, 13-21281), une salariée protégée (en raison de son mandat de délégué du personnel) avait été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à la suite de visites médicales qu'elle avait elle-même sollicitées. L'employeur avait ensuite diligenté une procédure d'autorisation de licenciement auprès de l'inspection du travail qui avait refusé de la lui donner. La salariée était alors restée dans les effectifs de l'entreprise, sans travailler, sans être rémunérée et sans faire l'objet de recherches de reclassement. Deux mois et demi après l'inaptitude prononcée par le médecin du travail, la salariée décida finalement de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur. Elle saisit ultérieurement le conseil de prud'hommes et, arguant de l'absence de reprise du versement de son salaire et de recherches de reclassement, sollicita la requalification de sa prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour faire droit à la salariée, la cour d'appel jugea que l'inaptitude était opposable à l'employeur car, pour la prononcer, le médecin du travail s'était rendu dans l'entreprise et, lors de la deuxième visite, l'avait directement mis au courant.

La Cour de cassation cassa l'arrêt d'appel constatant que l'information de l'employeur, quant à la sollicitation par le salarié de visites de reprise, n'avait pas été préalable à la demande auprès du médecin du travail. L'inaptitude n'était donc pas opposable à l'employeur. En conséquence, le salarié ne pouvait pas lui reprocher de ne pas avoir respecté les obligations subséquentes à une inaptitude (reprise du salaire et recherche de reclassement).

*

En conclusion, la Cour de cassation impose, au salarié souhaitant solliciter, en lieu et place de son employeur, des visites de reprise au cours desquelles son inaptitude pourrait être prononcée, une chronologie impérative : l'information de l'employeur doit nécessairement être préalable à la demande auprès du médecin du travail ; l'information concomitante ou postérieure aux visites est insuffisante.

Romain PIETRI