

[CONTRAT DE TRAVAIL]

Absence de visite médicale : aucune excuse recevable pour les employeurs, nécessairement condamnés à des dommages-intérêts

(Cass. Soc. 9 décembre 2015, 14-20377)

Jusqu'à présent, la jurisprudence s'était prononcée sur le défaut de visite médicale d'embauche, qui causait nécessairement un préjudice, lui ouvrant droit à des dommages-intérêts. Par cet arrêt, la Cour de cassation étend le préjudice au défaut de visite périodique, quand bien même le centre de santé compétent aurait connu des défaillances.

En matière de suivi médical des salariés, la loi impose plusieurs types de visites médicales : la visite d'embauche, la visite périodique et la visite de reprise.

Le Code du travail prévoit également des sanctions à l'encontre de l'employeur en cas de non-respect de ses obligations en matière de suivi médical de ses salariés : celui-ci est ainsi passible d'une **peine d'amende** (*article R4745-1 du code du travail*) ou d'une **peine de prison** en cas de récidive (*article L.4745-1 du code du travail*).

En plus des sanctions prévues à l'encontre de l'employeur, la jurisprudence a admis qu'un salarié pouvait également agir en justice contre lui en cas de manquement à ses obligations en matière de visites médicales.

Partant de là, se posait alors la question du degré de l'obligation de l'employeur : celui-ci était-il tenu à une obligation de moyens ou une obligation de résultat envers ses collaborateurs en matière de suivi médical ?

A cet égard, dans un arrêt de 2010, la Cour de cassation a tranché cette question en énonçant qu'il s'agissait d'une obligation de résultat (*5 octobre 2010, 09-40913*) :

« Attendu que pour débouter M. X... de sa demande à titre de dommages et intérêts pour absence de visite médicale d'embauche, l'arrêt retient que le salarié ne justifie d'aucun préjudice de ce chef ; Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le manquement de l'employeur causait nécessairement au salarié un préjudice, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

Depuis 2010, il s'agit donc de réparer un préjudice automatique : c'est l'absence de suivi médical en tant que telle qui entraîne nécessairement un préjudice. De ce fait, le salarié concerné n'a pas à apporter de preuve justifiant d'un quelconque préjudice pour être indemnisé (*5 octobre 2010, 09-40913*).

Cette position a d'ailleurs été depuis confirmée par la Haute cour par un arrêt du 18 décembre 2013 (12-15454).

Pourtant, ces deux arrêts précités ne traitaient que la visite médicale d'embauche. Qu'en est-il alors des autres visites médicales ?

Qu'advient-il également lorsque le service de santé au travail connaît de graves dysfonctionnements pouvant potentiellement mettre l'employeur dans l'impossibilité d'assurer le déroulement effectif des visites médicales ?

Telles sont les deux questions auxquelles l'arrêt du 9 décembre dernier a répondu.

S'agissant des autres visites médicales, ce nouvel arrêt vient d'étendre l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur aux **visites périodiques**. Nul doute d'ailleurs que la Haute cour raisonnerait par analogie si un litige autour d'une visite médicale de reprise venait à se présenter devant elle.

S'agissant des graves défaillances du service de santé, la Cour de cassation retient qu'elles ne peuvent être de nature à exonérer l'employeur de ses responsabilités. Pas plus d'ailleurs, que le règlement régulier de ses cotisations au centre médical, ou bien encore le fait que le salarié ne justifie pas avoir sollicité le bénéfice d'un examen médical.

Par conséquent, **quelles que soient les circonstances du non-respect de l'obligation de suivi médical effectif des employés, l'employeur ne peut échapper au paiement de dommages et intérêts.**

Reste cependant que les quantums octroyés par les tribunaux semblent pour l'heure être relativement bas (de 500 à 1.500 € environ).

Reste également que l'employeur peut le cas échéant se retourner contre le service de santé en cas de défaillances récurrentes et ainsi engager sa responsabilité civile pour obtenir des dommages et intérêts, peu importe au demeurant que l'entreprise ait subi ou non un préjudice avéré (Cass. 1^{ère} Civ. 19 décembre 2013, 12-25056).

Bettina SCHMIDT