

[SANTÉ – PROTECTION SOCIALE]

***Inaptitude : le licenciement disciplinaire du salarié qui refuse de se présenter à la contre-visite est justifié***

*(Cass. Soc. 16 mars 2016, 14-21304)*

L'article R 4624-31 du Code du travail conditionne la reconnaissance de l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail à l'organisation de deux examens espacés de 15 jours (sauf danger immédiat).

L'organisation du second examen est d'autant plus impérative, qu'elle constitue le point de départ de l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement. Le licenciement pour inaptitude qui interviendrait d'ailleurs sans l'organisation de la contre-visite est réputé nul (*cass soc., 20 sept 2006, n°05-40.241*).

La question s'est donc posée de savoir quelles conséquences tirées d'un refus du salarié de se rendre à la contre-visite. La jurisprudence avait déjà eu l'occasion d'affirmer que « le salarié qui refuse, sans motif, et malgré une mise en demeure, de se présenter au second examen commet une faute grave, justifiant un licenciement disciplinaire » (*Cass Soc. 28 octobre 2009, 08-42.748*)

L'arrêt rendu le 16 mars 2016 présentait une particularité de taille : l'avis d'inaptitude avait été rendu par... l'inspecteur du travail juge de la validité des décisions du médecin du travail. Il s'agissait donc de savoir si en dépit de cette décision de l'inspecteur du travail, l'employeur devait organiser une seconde visite conformément à l'article R 4624-31 du Code de travail et si, par voie de conséquence, le refus du salarié de s'y rendre constituait un motif valable de licenciement ?

En l'espèce, à l'issue d'une visite de reprise un médecin du travail avait rendu un avis d'aptitude avec aménagement de poste. Mécontent de cet avis médical, le salarié a formé un recours devant l'inspecteur du travail (procédure prévue par l'article L 4624-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail a annulé l'avis d'aptitude avec aménagement de poste et lui a substitué un avis d'inaptitude. A réception de cette décision et procédant à une stricte application de l'article R 4624-31 l'employeur a fait convoquer le salarié à une contre-visite auprès du médecin du travail qui avait rendu l'avis d'aptitude initiale.

Invoquant la décision de l'inspecteur du travail et, notamment, le fait qu'elle ne faisait pas l'objet de recours hiérarchique devant le Ministre du travail ou judiciaire devant le Tribunal administratif, le salarié avait refusé de se rendre à cette contre-visite. Le salarié craignait, peut-être, de repasser devant le même médecin du travail qui avait refusé de lui reconnaître une inaptitude et qui, aurait pu, ne pas confirmer l'inaptitude objet de la décision de l'inspecteur du travail !

Après une mise en demeure restée infructueuse, l'employeur avait décidé de le licencier pour faute grave.

Les juges valident le choix de l'employeur d'organiser la contre-visite considérant que la décision d'inaptitude prise par l'Inspecteur du travail ne dispensait pas ce dernier d'organiser la seconde visite médicale conformément aux dispositions de l'article R 4624-31 du Code du travail.

A l'inverse, ils estiment qu'en refusant de se rendre à la contre-visite le salarié avait commis une double faute : empêcher son employeur de rechercher un poste de reclassement et fait obstacle à la mise en œuvre des règles relatives au licenciement pour inaptitude.

Ces faits sont constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement.

Enfin, les juges rappellent la nécessité d'une mise en demeure préalable à tout engagement de la procédure de licenciement.

**Khalil MIHOUBI**