

Inaptitude

Contestation d'avis d'(in)aptitude

Retour sur la portée de la décision de l'inspecteur du travail saisi d'un recours contre un avis d'(in)aptitude délivré à l'occasion du premier examen médical et la validité de la procédure de constatation de l'inaptitude du salarié.

La Cour de cassation rappelle régulièrement les conditions réglementaires de la procédure d'inaptitude (R. 4624-31 du C. trav.) en précisant qu'elle ne peut être constatée qu'à l'issue de :

- une étude de poste,
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise,
- **2 examens médicaux espacés de 2 semaines.**

L'inaptitude ne peut donc être considérée comme définitive **qu'à l'issue de ces 2 examens**, sauf danger immédiat du maintien du salarié à son poste de travail (notamment Cass. soc. 16-12-2010, n° 09-66.954) ou visite de préreprise organisée dans les 30 jours précédant l'examen pratiqué par le médecin du travail (C. trav., art. R. 4624-31, al.5).

Si l'employeur licencie le salarié pour inaptitude sans que celle-ci ait été valablement constatée, **la rupture est nulle** en application de l'article L. 1132-1 du Code du travail (Cass. soc., 4 juin 2002 n° 00-42.873).

Quid de la contestation de l'avis d'(in)aptitude devant l'inspecteur du travail ?

Depuis la parution d'un arrêt du **16 mars 2016** rendu par la Chambre sociale de la Cour de Cassation (Cass. soc. du 16 mars 2016, n° 14.21.304) certains s'interrogent sur l'articulation de la jurisprudence administrative et de la jurisprudence civile en matière de contestation des avis d'(in)aptitude.

En effet, **d'un côté, la jurisprudence constante du Conseil d'Etat**, depuis un arrêt du 16 avril 2010 (CE 16-4-2010, n° 326553) pose le principe que **la décision** rendue, sur recours, par l'inspecteur du travail :

- **est rétroactive et définitive,**
- **et se substitue à celle du médecin du travail.**

En effet, le Conseil d'Etat affirme que :

Considérant qu'il résulte de ces dispositions qu'en cas de difficulté ou de désac-

cord sur les propositions formulées par le médecin du travail concernant l'aptitude d'un salarié à occuper son poste de travail, il appartient à l'inspecteur du travail, saisi par l'une des parties, de se prononcer définitivement sur cette aptitude et que son appréciation, qu'elle soit confirmative ou infirmative de l'avis du médecin du travail, doit être regardée comme portée dès la date à laquelle cet avis a été émis ; que, par suite, la SOCIETE PRESTA SERVICE CUIR COLOR n'est pas fondée à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Strasbourg a déclaré que la décision du 3 mai 2005, par laquelle l'inspecteur du travail de la 5^{ème} section du Haut-Rhin a infirmé l'avis du médecin du travail du 17 mars 2005 déclarant Mme A inapte à son poste de travail, avait produit effet à compter de la date de cet avis.

D'un autre côté, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt du 16 mars 2016 précité, précise, pour la première fois à notre connaissance, que **la décision de l'inspecteur du travail** intervenue sur recours contre l'avis délivré par le médecin du travail à l'issue d'un **premier examen médical, ne dispense pas l'employeur d'organiser le second examen** qu'exige l'article R. 4624-31 du Code du travail et réciproquement oblige le salarié à se rendre au second examen médical organisé par l'employeur.

En l'espèce, un salarié avait exercé un **recours contre l'avis** délivré par le médecin du travail à l'issue d'un **premier examen médical**, alors qu'un **second examen était requis** pour statuer sur son inaptitude. L'inspecteur du travail l'avait déclaré inapte. Le salarié soutenait que la décision de l'inspecteur du travail, qui n'avait fait l'objet d'aucun recours, était définitive et mettait fin à la procédure de constatation de l'inaptitude.

La Chambre sociale de la Cour de cassation lui donne tort, en estimant que la décision de l'inspecteur du travail intervenue dans ce contexte **ne dispensait pas l'employeur d'organiser le second examen**, et ce en application de l'article R. 4624-31 du Code du travail, et rappelle que cette **procédure**, en deux examens médicaux, **s'impose également au salarié.**

En refusant de se soumettre à la seconde visite médicale, celui-ci commet une faute que l'employeur peut sanctionner par un licenciement, le cas échéant pour faute grave (Cass. soc., art. 28, 2009 n° 08-42.748).

Comment ces deux courants jurisprudentiels s'articulent-ils et sont-ils compatibles ?

Au préalable, il convient de souligner que la question ne se pose qu'en cas de contestation **du premier avis**, délivré à l'issue d'un **premier examen médical** dans le cadre d'une procédure d'inaptitude **en deux visites.**

En effet, jusqu'à la décision du 16 mars 2016 rendue par la Cour de Cassation, deux interprétations coexistaient :

- **la première** consistant à soutenir, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, que la décision de l'inspecteur du travail, **autre le fait** qu'elle se substituait à celle du médecin du travail, avec un effet rétroactif, avait, en tout état de cause, un **caractère définitif**, quel que soit l'avis contesté.

Les partisans de cette interprétation, estimaient, par conséquent, qu'en cas de contestation **du premier avis** délivré à l'issue du premier examen médical, il n'était pas nécessaire d'organiser un second examen médical (supposant que l'avis de l'inspecteur du travail, du fait de son caractère définitif, affirmé par la Conseil d'Etat, se substituait au deuxième examen dans le cadre de la procédure d'inaptitude),

- **la seconde** consistant à dire que **l'inaptitude ne pouvait être considérée (elle) comme définitive** qu'à l'issue de ces **deux examens médicaux**, et que la contestation du premier avis médical ne pouvait faire échec à cette procédure réglementaire, de sorte que, le cas échéant, un second examen devait être nécessairement organisé. Qu'à défaut la procédure risquerait d'être considérée comme irrégulière.

Dans cette hypothèse, la décision de l'inspecteur du travail **se substituant** également à celle du médecin du travail, avec un effet rétroactif à la date **du premier examen** ; mais un second examen devant être, en tout état de cause organisé, quitte à ce (et avec le risque) qu'il soit à nouveau contesté, soit par le salarié

lui-même soit par l'employeur (C. trav., article R. 4624-35).

En effet, si le médecin du travail est en désaccord avec la décision prise par l'inspecteur du travail, notamment parce qu'il dépose d'autres éléments médicaux et/ou professionnels (tenant aux conditions et à l'environnement de travail...), alors à l'occasion d'une nouvelle visite médicale ultérieure, le médecin du travail a le "droit" (au regard du **principe déontologie de l'indépendance médicale de ses décisions (article 95 du Code de déontologie médicale)**) de maintenir sa position initiale, et cela malgré une décision différente de l'inspecteur du travail.

Article 95 (CSP, art. R. 4127-95)

Le fait, pour un médecin, d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, à une Administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé, n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce.

A notre sens, les deux courants jurisprudentiels ne sont pas incompatibles, mais complémentaires.

Une distinction doit être faite, en effet, entre **la portée de la décision de l'inspecteur du travail** (envisagée par le CE) et la validité **de la procédure de constatation de l'inaptitude** du salarié, qui doit être effectuée, coûte que coûte, selon la Cour de cassation en **deux examens médicaux** espacés de 2 semaines (à l'exception des procédures réglementairement prévues en un seul examen médical en application de **l'art. R. 4624-31, alinéa 5**).

L'arrêt du **16 mars 2016** de la Chambre sociale de la Cour de Cassation **incite indiscutablement à s'orienter vers le**

respect du formalisme réglementaire, même si, en pratique, il peut aboutir à une lourdeur administrative, notamment en cas de contestations successives des deux avis d'(in)aptitudes rendus lors de chacun des examens réglementaires. En effet, dans cette configuration, rien n'empêcherait le médecin du travail de maintenir sa position, en dépit de l'infirmité de son premier avis par l'inspecteur du travail.

En conclusion, compte tenu de l'importance des conséquences que pourrait engendrer le non-respect du formalisme de la procédure d'inaptitude, pour l'employeur adhérent, et par ricochet au SSTI, notamment en cas de licenciement fondé sur procédure irrégulière, il est prudent de s'aligner sur les exigences posées par la Cour de Cassation en conseillant aux employeurs et salariés de ne pas s'affranchir d'organiser, ou le cas échéant, de se présenter au second examen médical organisé dans le cadre de la procédure d'inaptitude, y compris lorsque le premier avis a été contesté et a fait l'objet de déclaration d'inaptitude par l'inspecteur du travail. ■

Affichage

Allègement des obligations des employeurs

(Décrets n° 2016-1417 et n° 2016-1418 du 20 octobre 2016 relatifs à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'Administration)

Dans la lignée de la politique de simplification des obligations d'affichage, deux décrets du 20 octobre dernier remplacent, notamment, les obligations des employeurs en matière d'affichage par des obligations de communication par tout moyen aux salariés concernés, plus adaptées aux moyens de communication modernes.

Les principales dispositions, concernant les SSTI, sont les suivantes :

➤ **Règlement intérieur**

Le règlement intérieur doit être désormais porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche. Auparavant, l'employeur devait l'afficher *"à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche"*.

➤ **Dispositions relatives à l'égalité de rémunération**

Idem que précédemment, les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, telles que prévues aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du Code du travail, doivent être portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail mais également désormais aux candidats à l'embauche.

A noter que le non-respect de cette obligation est sanctionné, comme l'ancienne obligation d'affichage, par l'amende prévue par les contraventions de la 3^e classe.

➤ **L'ordre des départs en congés payés**

L'ordre des départs en congés payés faisait l'objet jusqu'à présent d'un affichage dans *"les locaux normalement accessibles aux salariés"*, il peut désormais être communiqué par tout moyen par l'employeur.

La raison sociale et l'adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont

affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et ceux relevant du bâtiment et des travaux publics jusqu'ici affichées *"à une place convenable et aisément accessible dans les locaux de l'entreprise où s'effectue le paiement des salariés"* sont également désormais communiquées par tout moyen aux salariés.

➤ **Conventions et accords**

L'affichage des conventions et accords n'est aussi plus obligatoire. En effet, l'obligation de communication par tout moyen s'applique à l'avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement, jusqu'ici affiché aux *"emplacements réservés aux communications destinées au personnel"*.

In fine, la liste des documents pour lesquels l'employeur est tenu à une obligation, non plus d'affichage, mais de communication par tout moyen, se trouve allongée par les deux décrets précités. L'employeur peut donc désormais utiliser, par exemple, l'intranet du SSTI, ou procéder à un envoi par mail. ■