



JURISPRUDENCE INAPTITUDE

Les arrêts du 24 mars 2021 publiés par la Cour de cassation

Le médecin du travail peut préconiser une adaptation du poste du salarié qui requiert la modification de son contrat de travail. Cet aménagement n'implique pas, en soi, la rédaction d'un avis d'inaptitude.

(Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558)

Il résulte des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'état de santé physique et mental du travailleur. Ce n'est que s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et

avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail. Il s'ensuit que la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude.

En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité de changeur traiteur de monnaie. Le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude en ces termes : « conformément à l'article R. 4624-42 du code du travail, confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ; capacité à bénéficier d'une formation ».

Saisi par la salariée en référé, le conseil de prud'hommes substitue à l'avis d'inaptitude un avis d'aptitude avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures. Ceci implique une impossibilité, pour l'employeur, de licencier la salariée pour inaptitude. L'employeur, de son côté, estime que les restrictions constatées par le médecin du travail, lorsqu'elles impliquent l'affectation du salarié sur un autre poste ou la modification de son contrat de travail, ne peuvent conduire qu'à la formulation d'un avis d'inaptitude. Selon lui, la contre-indication relative à l'exercice de tout travail après 22 heures conduisait nécessairement à envisager une modification du contrat de travail de l'intéressée et s'analysait, dès lors, légalement en un avis d'inaptitude. La Cour de cassation considère qu'il résulte des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail, d'une part, que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des

considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur, d'autre part, que ce n'est que s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail. Il s'ensuit que la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude. Ayant relevé que les restrictions émises par le médecin du travail concernaient le travail de nuit après 22 heures, et constaté que la salariée pouvait occuper son poste, avec des horaires de jour, l'employeur ayant d'ores et déjà aménagé ses horaires de travail depuis le mois d'août 2018, la Cour d'appel en a exactement déduit que la salariée était apte à son poste de travail, avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures, et a ainsi légalement justifié sa décision. Ainsi, selon les juges, la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude. Par conséquent, en l'espèce, l'employeur n'avait pas la possibilité de licencier la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Seul l'avis d'inaptitude au poste pouvait justifier une telle mesure. ■

L'employeur n'a pas l'obligation de notifier les motifs s'opposant au reclassement en cas de refus d'un emploi

(Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-21.263)

L'employeur a l'obligation de faire connaître au salarié inapte, par écrit, les motifs qui s'opposent au reclassement, lorsqu'il est dans l'impossibilité de lui proposer un autre emploi. La Cour de cassation précise, dans un arrêt du

24 mars 2021, qu'il n'est pas tenu par cette obligation, lorsqu'il a proposé au salarié un emploi conforme aux exigences légales et que ce dernier l'a refusé. Une solution qui tranche avec la jurisprudence préexistante.