



## INAPTITUDE

# Le télétravail préconisé par le médecin du travail s'impose à l'employeur même si le télétravail n'est pas organisé dans un cadre collectif au sein de son entreprise

Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472

**L**e médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des aménagements du temps de travail, si elles sont justifiées par des éléments relatifs à l'âge ou à l'état de santé du travailleur.

Ainsi, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, de mettre en place le télétravail pour un travailleur dont l'état de santé le nécessiterait.

La recommandation HAS de février 2019 sur la santé et le maintien en emploi souligne en effet que le télétravail est l'une des mesures mobilisables dans le cadre d'un plan de maintien en emploi ou de retour au travail.

**“ L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, considérant qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité ”**

Mais, juridiquement, la mise en place du télétravail relève bien du pouvoir de direction de l'employeur qui peut le mettre en place dans le cadre d'une charte, d'un accord d'entreprise ou par avenant au contrat de travail.

Ainsi, lorsque le médecin du travail préconise la mise en place du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste et que ce dispositif n'est pas mis en place collectivement dans l'entreprise,

il est légitime de s'interroger sur la portée de cette préconisation.

La Cour de cassation vient par une décision du 29 mars 2023 répondre à cette question.

### Les faits

Une salariée, secrétaire médicale d'un service de santé au travail puis exerçant des fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire, avait été déclarée inapte à son poste de travail en deux examens médicaux. L'avis d'inaptitude précisait qu'elle « *pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (deux jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié* ».

L'employeur licencie la salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement considérant qu'il n'existait aucun poste en télétravail au sein de l'association et qu'une telle organisation n'était pas compatible avec son activité qui requiert le respect du secret médical. La salariée a contesté la validité de son licenciement et demande des dommages-intérêts.

La cour d'appel fait droit à la demande de la salariée au motif que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en n'aménageant pas le poste occupé par la salariée en télétravail. Elle estime que l'aménagement de poste de la salariée par sa transformation en un emploi à domicile faisait partie intégrante de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur.

Suite page 16 ►

L'employeur forme alors un pourvoi en cassation. Il défend l'argument selon lequel il n'est pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié. Il considère qu'il ne peut se voir imposer d'aménager en télétravail le poste de la salariée que si le télétravail a été mis en place au sein de l'entreprise. Or il n'existait aucun poste en télétravail au sein de son entreprise. En outre, le télétravail ne serait pas compatible avec l'activité de la salariée qui requiert le respect du secret médical.

### La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et confirme l'arrêt d'appel. Elle relève que les missions de la salariée à son poste de « coordinateur » ne supposaient pas l'accès aux dossiers médicaux et, étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail. Elle ajoute qu'il n'est pas nécessaire que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise pour être proposé au salarié dans la mesure où l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail.

Il en résulte que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

Ainsi, lorsque le médecin du travail préconise, pour le salarié déclaré inapte, un poste en télétravail compatible avec ses fonctions, il appartient à l'employeur de proposer ce poste même si le télétravail n'a pas été mis en place dans l'entreprise.

Le télétravail pouvait être mis en place par un simple avenant. Pour rappel, (*C. trav., art. L.1222-9*), le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. ■



## En savoir plus sur le jury de validation des compétences IST de l'Afometra

La certification au Répertoire spécifique de notre cycle infirmier(e)s de santé au travail ouvre la possibilité de valider les compétences des IST qui n'ont pas suivi l'enseignement de l'Afometra. Cette validation permet d'obtenir la certification RS6051.

Pour ce faire, les candidats doivent être soumis aux mêmes épreuves que les candidats suivant l'enseignement classique des 252 heures de formation.

3 étapes doivent être suivies :

- ▶ transmission à l'Afometra de la situation du candidat :
  - formations déjà suivies,
  - ancienneté en santé travail.
- ▶ rédaction d'un écrit dont le cahier des charges est en cours de rédaction,
- ▶ passage devant un jury de professionnels qui cherchera à valider les 4 compétences de la certification Afometra.

Pour plus de renseignement, consultez la page d'actualités du cycle IST sur :



## AGENDA

**23-25 mai 2023**  
Salon Préventica  
Paris Expo Porte de Versailles, Hall 3

**31 mai - 2 juin 2023**  
36<sup>e</sup> Journées Nationales de Santé  
au Travail dans le BTP  
Palais du Pharo, Marseille

**8 juin 2023**  
Journée d'étude  
Paris

**14 septembre 2023**  
Journée d'étude  
Paris