

# Inaptitude prononcée lors d'une période de suspension du contrat de travail

Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517

L'inaptitude peut être prononcée à l'occasion de tout examen médical pratiqué par le médecin du travail pendant l'exécution du contrat de travail. La Cour de cassation précise pour la première fois qu'un avis d'inaptitude peut également être rendu pendant une période de suspension du contrat de travail, à l'occasion d'une visite sollicitée par le salarié anticipant un risque d'inaptitude.

**L**a Cour de cassation considère qu'il résulte de la combinaison des articles R. 4624-34 et R. 4624-4 du Code du travail que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail mais à condition que l'article R. 4624-42 du code du travail soit respecté.

En l'espèce :

- ▶ L'avis visait l'article R. 4624-34 du code du travail pour la visite et l'article L. 4624-4 du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même ;
- ▶ L'avis mentionnait que le salarié avait été déclaré inapte après une visite médicale, suivie d'une étude de poste et des conditions de travail et d'un échange avec l'employeur réalisés par le médecin du travail ;
- ▶ L'avis précisait la date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise.

## Les faits

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité de soudeur, a été en arrêt

maladie le 2 novembre 2017 et a sollicité un examen médical au terme duquel le médecin du travail l'a déclaré inapte le 13 novembre 2017.

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 19 décembre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation considère qu'il résulte de la combinaison des articles R. 4624-34 et L. 4624-4 du Code du travail que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

L'arrêt constate, d'abord, que dans l'avis d'inaptitude établi le 14 novembre 2017, le médecin du travail a visé l'article R. 4624-34 du code du travail pour la visite et l'article L. 4624-4 du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même.

Il relève, ensuite, que cet avis mentionne que le salarié a été déclaré inapte après une visite médicale qui s'est tenue le 13 novembre 2017 de 16h20 à 17h30, suivie d'une étude de poste et des

conditions de travail et d'un échange avec l'employeur menés par le médecin du travail et que la dernière actualisation de la fiche d'entreprise a pour date le 24 avril 2015.

Ainsi, l'avis d'inaptitude avait été régulièrement délivré.

### Commentaires

Cette décision de la Cour de cassation bouscule le principe selon lequel seule la visite de pré-reprise peut avoir lieu pendant la suspension du contrat de travail conformément à l'article R. 4624-29 du Code du travail.

Il semble que la Cour de cassation ait voulu opérer une évolution afin de mieux prendre en compte la rédaction de l'article R. 4624-34 du Code du travail.

Le texte prévoit que :

**« le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé ».**

Ainsi, lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude et souhaite engager une démarche de maintien en emploi il peut solliciter une visite médicale y compris pendant son arrêt de travail.

Si cette décision a le mérite de faciliter l'accès du travailleur au médecin du travail pendant un arrêt de travail, elle suscite encore des interrogations juridiques.

Pour rappel, la jurisprudence permet déjà au salarié de solliciter lui-même une visite de reprise pendant son arrêt de travail afin de mettre fin à la suspension de son contrat de travail (à la condition d'en avoir bien informé l'employeur au préalable par écrit).

In fine, on peut conclure, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, que seul un avis d'inaptitude peut être prononcé à l'occasion d'une visite (« occasionnelle ») sollicitée par un salarié pendant son arrêt de travail. À ce stade, la solution dégagée par la Cour de cassation ne vise qu'un cas particulier et elle aurait peut-être été différente si le travailleur n'avait pas été inapte.

Les évolutions jurisprudentielles en la matière sont donc à suivre. ■