

**Santé-sécurité au
travail : 10 décisions
marquantes de la Cour
de cassation
(1^{er} semestre 2024).**

Sommaire

Décision n° 1 relative à la mention dispensant l'employeur de son obligation de reclasser un salarié inapte	3
Décision n° 2 relative à la contestation de la mention exonérant l'employeur de son obligation de reclassement	4
Décision n° 3 relative à la désignation d'un médecin autre que le médecin inspecteur du travail par le juge prud'homal	4
Décision n° 4 relative à la reprise du versement du salaire en l'absence de reclassement ou de licenciement	5
Décision n° 5 relative au point de départ de la prescription de l'action en paiement des salaires dont le versement devait être repris	5
Décision n° 6 relative à l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise	6
Décision n° 7 relative à l'organisation de la visite médicale de reprise d'un salarié intérimaire	6
Décision n° 8 relative à l'exercice légitime du droit de retrait	7
Décision n° 9 relative à l'application d'une retenue sur salaire face à l'usage abusif du droit de retrait	7
Décision n° 10 relative à la neutralisation du temps partiel thérapeutique pour le calcul du salaire de référence de l'indemnité de licenciement	8

Décision n° 1 relative à la mention dispensant l'employeur de son obligation de reclasser un salarié inapte

Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2024, n° 23-13.522

Par principe, la déclaration d'inaptitude d'un salarié oblige l'employeur à lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Toutefois, le médecin du travail peut l'en dispenser en cochant, dans l'avis d'inaptitude qu'il émet, la case mentionnant que :

Inaptitude résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel (art. L. 1226-2-1)	Inaptitude résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (art. L. 1226-12)
<ul style="list-style-type: none">- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».	<ul style="list-style-type: none">- « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ».

A diverses occasions, la Cour de cassation a exprimé sa très grande fermeté à l'égard de formulations qui, bien que calquées sur les prescriptions du législateur, ne les reproduisaient pas à l'identique.

Aussi, la chambre sociale a estimé que l'employeur ne pouvait être exonéré de son obligation de reclassement si l'avis d'inaptitude indiquait que :

- l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise » (Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-11.356) ;
- l'état de santé du salarié faisait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi (Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 22-19.603).

Pour autant, comme l'illustre cet arrêt rendu le 12 juin 2024, cette inflexibilité de la Haute juridiction n'est pas absolue.

En l'espèce, un salarié victime d'une maladie d'origine non professionnelle avait été déclaré inapte par le médecin du travail.

L'avis d'inaptitude précisait alors que l'état de santé du salarié faisait obstacle à « tout reclassement **dans l'emploi** ». Un libellé originellement réservé, rappelons-le, aux inaptitudes consécutives à une maladie ou à un accident d'origine professionnelle.

Le salarié, licencié quelques temps plus tard, avait tenté de faire valoir qu'au regard de cette formulation, l'employeur n'était pas dispensé de son obligation de reclassement.



Notez-le.

En manquant à son obligation de reclassement, l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement qu'il notifie.

Cependant, la Cour de cassation va estimer, à l'inverse, qu'une **assimilation entre ces deux expressions** pouvait être opérée. En définitive, l'avis rendu par le médecin du travail avait effectivement exempté l'employeur de son obligation de reclassement.

Décision n° 2 relative à la contestation de la mention exonérant l'employeur de son obligation de reclassement

Cour de cassation, chambre sociale, 3 juillet 2024, n° 23-14.227

Dès lors qu'ils reposent sur des éléments de nature médicale, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être contestés en justice par le salarié.

Par cette décision rendue le 3 juillet 2024, la Cour de cassation est venue préciser que ce droit à agir pouvait être mobilisé à l'encontre de la mention dispensant l'employeur de son obligation de reclassement.

Celle-ci constituant, selon la Haute juridiction, **une indication reposant sur des éléments de nature médicale**.

Décision n° 3 relative à la désignation d'un médecin autre que le médecin inspecteur du travail par le juge prud'homal

Cour de cassation, chambre sociale, 22 mai 2024, n° 22-22.321

Lorsqu'il est saisi d'une contestation à l'encontre d'un avis d'inaptitude, le juge prud'homal peut décider de confier une mesure d'instruction à un médecin inspecteur du travail. Et ce, afin d'obtenir des éclairages sur des questions de fait relevant de sa compétence.

La réalisation de cette mesure doit être confiée :

- en principe : au médecin inspecteur du travail territorialement compétent ;
- en cas d'indisponibilité ou de récusation de celui-ci : à un médecin inspecteur du travail autre que celui territorialement compétent.

Dans l'affaire qui était présentée à la Cour de cassation, une juridiction prud'homale avait décidé, face à l'indisponibilité de tous les médecins inspecteurs qu'elle avait sollicitée, de faire appel à un médecin inscrit sur la liste des experts auprès de la cour d'appel.

Ce dernier n'était pas inscrit comme expert en médecine de la santé ou en médecine du travail et n'avait pas le titre de médecin du travail, ni d'habilitation, de diplôme ou de qualification particulière en matière de santé ou médecine du travail.

L'employeur sollicitait la nullité des expertises réalisées par ce dernier.

La Haute juridiction va néanmoins considérer que dans une telle situation de blocage, le juge prud'homal **peut confier la réalisation de la mesure d'instruction à un autre médecin**.

Les éléments de cette affaire caractérisant une telle indisponibilité, le recours à ce médecin expert était donc valable.

Décision n° 4 relative à la reprise du versement du salaire en l'absence de reclassement ou de licenciement

[Cour de cassation, chambre sociale, 10 janvier 2024, n° 21-21-20.229](#)

Suite à la déclaration d'inaptitude d'un salarié, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser celui-ci ou, s'il le peut, lui notifier son licenciement. A défaut, il se retrouve dans l'obligation de reprendre le versement de son salaire.

Comme le rappelle la Cour de cassation à travers cette décision, le fait que l'employeur soit présumé avoir respecté son obligation de reclassement ne le dispense aucunement de celle de reprendre le versement du salaire **en l'absence de reclassement ou de licenciement effectif** à l'issue du délai précité.

En l'espèce, un salarié déclaré inapte avait refusé la proposition de reclassement formulée par son employeur. Le salarié avait été convoqué à un entretien préalable au licenciement. Cependant, cette rencontre avait été repoussée de plusieurs mois suite à la survenance de la crise sanitaire. Or, au cours de cette période, l'employeur n'avait pas repris le versement des salaires.

Le salarié était fondé, en conséquence, à solliciter un rappel de salaire.

Décision n° 5 relative au point de départ de la prescription de l'action en paiement des salaires dont le versement devait être repris

[Cour de cassation, chambre sociale, 7 mai 2024, n° 22-24.394](#)

Si un employeur manque à son obligation de reprise du versement du salaire, le salarié peut agir en justice pour solliciter le paiement des sommes qui lui sont dues.

Il dispose, à cette fin, d'un délai de 3 ans à compter de la date à laquelle sa créance est devenue exigible. Ce qui, pour les salariés mensualisés, correspond à la date habituelle du paiement des salaires.

Il y a encore quelques mois de cela, une incertitude demeurait sur la fixation du point de départ de cette prescription lorsque l'inertie de l'employeur était constatée sur plusieurs mois.

Ainsi, par un arrêt rendu le 7 mai 2024, la Cour de cassation a indiqué que ce délai doit courir à compter de la **date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail**.

Dans l'affaire qui lui était soumise, une salariée déclarée inapte le 3 juillet 2012 avait été licenciée le 12 septembre 2013. Or, le versement de ses salaires n'avait pas repris depuis le 3 août 2012.

Au regard de cette décision, il semblerait donc que les demandes de la salariée, introduites le 1^{er} mars 2016, n'étaient pas toutes prescrites. Il reviendra à la cour d'appel de Fort-de-France d'en tirer les conséquences.

Décision n° 6 relative à l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise

Cour de cassation, chambre sociale, 3 juillet 2024, n° 23-13.784

Le Code du travail réserve l'obligation de réaliser une visite médicale de reprise aux quatre hypothèses suivantes :

- à la suite d'un congé maternité ;
- à la suite d'une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- à la suite d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- à la suite d'une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Réalisée, en principe, par le médecin du travail, cette visite doit permettre :

- de vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié avec son poste de travail ou son poste de reclassement ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur suite aux préconisations faites lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- d'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

Une fois informé de la date de fin de l'arrêt de travail, il revient à l'employeur de saisir son service de prévention et de santé au travail (SPST) pour que celui-ci puisse assurer la tenue de cet examen :

- au jour où le salarié reprendra effectivement le travail ;
- ou bien, au plus tard, dans les 8 jours qui suivront.

Mais alors, l'employeur peut-il, comme dans l'affaire à l'origine de la présente décision, subordonner la mise en œuvre de son obligation au retour du salarié dans l'entreprise ?

Négatif selon la Cour de cassation. L'employeur doit prendre l'initiative de saisir son SPST dès que le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, **se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé**. Le retour dans l'entreprise et la reprise du travail ne sont donc pas exigés.

Décision n° 7 relative à l'organisation de la visite médicale de reprise d'un salarié intérimaire

Cour de cassation, chambre sociale, 7 février 2024, n° 22-16.961

Les dispositions relatives à la visite médicale de reprise ont vocation à s'appliquer à tous les salariés dès lors que les circonstances de leur absence le justifient.

Dans un arrêt rendu le 7 février 2024, la Cour de cassation a cependant ajouté une précision notable à l'égard des salariés intérimaires.

Présentement, un salarié avait été engagé en qualité d'ambulancier par une agence d'intérim pour une mission d'une journée. Mis à la disposition d'une société d'ambulance, il avait été malheureusement victime d'un accident du travail.

Placé en arrêt maladie durant plusieurs semaines, il n'avait bénéficié, à son terme, d'aucune visite médicale de reprise. Il sollicitait, à ce titre, la condamnation de l'agence d'intérim.

Toutefois, la Cour de cassation va considérer que les dispositions relatives à la visite de reprise ne sont pas applicables aux intérimaires dont le contrat de mission **arrive à échéance avant la fin de l'arrêt de travail**.

Au regard de l'affaire, l'entreprise n'ayant plus la qualité d'employeur, elle ne pouvait se voir reprocher de ne pas avoir organisé d'examen de reprise.

Décision n° 8 relative à l'exercice légitime du droit de retrait

[Cour de cassation, chambre sociale, 27 mars 2024, n° 22-20.649](#)

Un salarié peut légitimement se retirer de son poste de travail dès lors :

- qu'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;
- qu'il alerte l'employeur de la situation, par tout moyen, préalablement ou simultanément ;
- que sa décision ne crée par une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui.

Insoumise à durée précise, l'interruption du travail perdurera jusqu'à la cessation de la situation de danger. Au cours de cette période, l'employeur sera placé dans l'impossibilité de procéder à une retenue sur salaire ou de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié.

Régulièrement, la Cour de cassation est appelée à rectifier une confusion persistante.

Dans sa décision du 27 mars 2024, un steward avait annoncé qu'il exerçait son droit de retrait à l'occasion du briefing de son prochain vol à destination d'un aéroport israélien. Sa décision intervenait alors le 19 juillet 2014, soit 11 jours après la reprise des combats dans la bande de Gaza.

L'employeur, jugeant la démarche du salarié abusive, avait appliqué une retenue sur son salaire. Et malgré la restitution de cette somme, le steward avait tout de même décidé de saisir le juge prud'homal.

A hauteur d'appel, il avait été débouté. Les juges considérant que sa démarche n'était pas justifiée au regard des précautions adoptées par l'employeur.

Cette analyse a donc conduit la Cour de cassation à rappeler que pour valablement exercer son droit de retrait, le salarié doit **raisonnablement croire** que sa situation de travail l'expose à un danger grave et imminent. De ce fait, **la réalité du risque**, telle que débattue par la cour d'appel, **n'avait aucune incidence sur la légitimité de l'initiative du salarié.**

Décision n° 9 relative à l'application d'une retenue sur salaire face à l'usage abusif du droit de retrait

[Cour de cassation, chambre sociale, 22 mai 2024, n° 22-19.849](#)

L'exercice abusif du droit de retrait autorise l'employeur à appliquer une retenue sur salaire.

A travers cette décision inédite, la Cour de cassation s'est exprimée sur la temporalité attachée à la mise en œuvre d'une telle retenue. L'employeur peut-il y recourir au simple stade de l'abus présumé ? Ou doit-il, au contraire, attendre qu'une décision de justice entérine son point de vue ?

D'après la Haute juridiction, une retenue sur salaire peut être parfaitement opérée dans la même temporalité que l'exercice du droit de retrait. La démarche de l'employeur n'est pas suspendue à la saisine préalable du juge.

En cas de litige, la régularité de la retenue sera déduite de l'analyse menée sur la légitimité du droit de retrait.

Décision n° 10 relative à la neutralisation du temps partiel thérapeutique pour le calcul du salaire de référence de l'indemnité de licenciement

Cour de cassation, chambre sociale, 12 juin 2024, n° 23-13.975

En cas de licenciement, un salarié peut prétendre, s'il est éligible, à une indemnité au moins égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité correspond, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à la moyenne :

- des 12 derniers mois précédant son licenciement ;
- de l'ensemble des mois précédant son licenciement si son ancienneté est inférieure à 12 mois ;
- des 3 derniers mois précédant son licenciement.

Dans sa décision du 12 juin 2024, la Cour de cassation s'est intéressée à la situation des salariés placés en temps partiel thérapeutique au cours de ces périodes de référence.

Pour mémoire, le temps partiel thérapeutique est un dispositif générateur d'une diminution, parfois sensible, du temps de travail et de la rémunération du salarié.

Ainsi, la chambre sociale a estimé que l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devait être, dans ce cas, celle des **12 ou des 3 derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt maladie l'ayant précédé le cas échéant.**