

L'ÉPINEUSE RÉINTÉGRATION DU SALARIÉ DÉCLARÉ APTE AVEC RÉSERVES PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Cass. soc. 24-5-2023 n° 21-23.941 F-D, Sté Jay électronique c/ U.

L'employeur est tenu d'appliquer les préconisations du médecin du travail lorsqu'il réintègre un salarié déclaré apte. Mais il ne peut le faire qu'avec l'accord du salarié si ces préconisations induisent une modification du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié est déclaré apte à réintégrer son poste, mais que le médecin du travail formule des réserves, celles-ci s'imposent à l'employeur comme au salarié. Et lorsque les préconisations du médecin du travail s'avèrent incompatibles avec la nature du poste occupé par le salarié, et que son contrat de travail doit être modifié, la situation peut devenir complexe, comme en témoigne un arrêt de la Cour de cassation du 24 mai 2023.

UN CADRE DIRIGEANT DÉCLARÉ APTE, MAIS À MI-TEMPS

Le salarié occupait le poste de **directeur marketing** d'une entreprise, et avait le statut de cadre dirigeant. Après un classement en invalidité 1^{ère} catégorie, il avait été déclaré apte à la reprise de son poste par le médecin du travail, mais seulement à mi-temps, en limitant le périmètre de ses responsabilités.

Cette **préconisation** étant manifestement **incompatible avec les fonctions exercées** par le salarié, l'employeur avait créé à son intention un poste de chargé de mission marketing à temps partiel, que le médecin du travail avait approuvé.

Le salarié avait refusé cette proposition, notamment en raison de la **baisse de moitié de sa rémunération** qu'elle impliquait. Mais l'employeur lui avait imposé la modification de son contrat de travail, arguant de son obligation de sécurité lui imposant de tenir compte des préconisations du médecin du travail.

En parallèle, l'employeur avait demandé au médecin du travail un **réexamen de la situation** du salarié. Après une étude de poste, le médecin du travail avait finalement déclaré le salarié **inapte** à son poste de directeur marketing, et apte à un poste de chargé de mission à mi-temps.

Le salarié avait été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, mais, entre-temps, il avait **demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail** en soutenant que la modification de ce dernier, qui lui avait été imposée, constituait un manquement de l'employeur suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat à ses torts.

UNE MODIFICATION DE SON CONTRAT IMPOSÉE AU SALARIÉ

La chambre sociale de la Cour de cassation, saisie du litige, n'a pas d'autre choix que de donner raison au salarié.

En aucun cas l'employeur ne peut imposer au salarié la modification de son contrat de travail - en l'espèce, une **rétrogradation** assortie d'une diminution de moitié de son salaire - même si l'objectif est de se conformer aux préconisations du médecin du travail (Cass. soc. 29-5-2013 n° 12-14.754 F-D).

Et dans la mesure où les décisions de l'employeur reposaient expressément sur la prise en compte de l'état de santé du salarié, et étaient donc **discriminatoires**, cette résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un

licenciement nul et ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en application de l'article L 1235-3-2 du Code du travail.

A noter : En examinant la légitimité de la demande de résiliation du contrat de travail, les juges ont appliqué la jurisprudence constante de la Cour de cassation en vertu de laquelle, en cas de **demande de résiliation judiciaire antérieure à un licenciement**, le bien-fondé de la résiliation est examiné en premier (Cass. soc. 16-2-2005 n° 02-46.649 FS-PB : RJS 5/05 n° 509 ; Cass. soc. 21-3-2007 n° 06-40.650 FS-D : RJS 5/07 n° 592).

L'EMPLOYEUR DANS UNE IMPASSE ?

Que pouvait faire l'employeur dans une telle situation ? L'article L 4624-6 du Code du travail lui impose en effet de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. S'il ne le fait pas, il manque à son **obligation de sécurité** et peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié (Cass. soc. 27-9-2017 n° 15-28.605 F-D : RJS 12/17 n° 797). Le défaut de prise en compte des réserves du médecin du travail pourrait également être reproché ensuite à l'employeur si **l'état de santé du salarié se dégrade** au point qu'il doit être déclaré inapte à son poste : le licenciement pour inaptitude physique qui en résulterait serait dépourvu de cause réelle et sérieuse (voir par exemple Cass. soc. 17-10-2012 n° 11-18.648 F-D : RJS 1/13 n° 22).

L'article L 4624-6 envisage le cas de l'employeur qui refuse d'appliquer les préconisations du médecin du travail - il doit lui faire connaître par écrit, au médecin du travail et au salarié, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite - mais pas celui du salarié qui refuse leur mise en œuvre.

La voie est étroite, mais plusieurs solutions s'offrent à l'employeur dans ce cas de figure.

S'il n'est pas d'accord avec l'avis du médecin du travail, il peut choisir la voie contentieuse et exercer un **recours devant le juge prud'homal** en appliquant la procédure prévue par l'article L 4624-7 du Code du travail. Il pourrait ainsi obtenir soit une modification des préconisations de réintégration du salarié, s'il l'avis d'aptitude est maintenu, soit la transformation de l'avis d'aptitude en avis d'inaptitude.

Mais le plus simple est probablement de **solliciter le médecin du travail** pour lui exposer les difficultés de mise en œuvre de son avis d'aptitude avec réserves. Dans cette affaire, c'est probablement ce qu'avait fini par faire l'employeur, puisque le salarié avait finalement été déclaré inapte quelques mois plus tard. L'erreur de l'employeur avait été d'imposer au salarié la modification de son contrat de travail, dans l'intervalle : il aurait dû le dispenser d'activité avec maintien de son salaire, dans l'attente du réexamen de sa situation par le médecin du travail.

© Editions Francis Lefebvre 2022

<https://abonnes.efl.fr/portail/actusdetail.no?ezId=248277&mode=nav>