

# A PROPOS DE L'ARRET DE LA COUR DE CASSATION DU 7 JANVIER 2015

## Commentaires JMD

Cet arrêt de la cour de cassation (13-17602 du 7 janvier 2015) me semble le premier à poser *de façon aussi nette* la question de la portée des propositions du médecin du travail dans le cadre de l'article L4624-1 du Code du Travail.

### *Article L4624-1*

*Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.*

*L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Face à ces propositions positives de notre part, il est fréquent que l'employeur tente de nous emmener sur la binarité simpliste et abrupte « apte ou inapte ». Or, ce que nous préconisons est bien fondé avant tout sur « l'aptitude du salarié à son poste », mais en y apportant des précisions tenant compte de l'âge (cft à ce sujet les textes sur la pénibilité !), de la résistance physique, et de l'état de santé physique et mental.

Or, d'une part **cet article L4624-1 est un fondement de notre métier de médecin du travail**, et il est d'ailleurs situé dans le code du travail dans les préliminaires « fondamentaux » de nos missions **et non dans les articles concernant la « gestion » de l'inaptitude** du salarié situés en L1226-1 et suivants, c'est-à-dire dans cette première partie du Code du Travail qui traite des relations individuelles de travail et du contrat de travail.

D'autre part, il y a cette **obligation de santé et sécurité** qui est maintenant constante dans les raisonnements juridiques sur ces questions, **obligation issue de L4121-1** et suivants du code du travail.

ALORS, cet arrêt précise bien que ce n'est pas à l'employeur ou à ses mandataires (RH ou juriste) de requalifier cet avis en « inaptitude », ce sur quoi certains essayent de nous amener en nous manipulant : « Docteur, vos préconisations vident de son sens la fiche de poste de notre salarié, mettez-le inapte d'abord (*et alors seulement*) et je pourrai le reclasser ».

## QUEL EST LE CHOIX POSSIBLE POUR L'EMPLOYEUR ?

L'arrêt est très clair. Soit l'employeur applique d'emblée cette obligation de santé et de sécurité induite par cet avis et y donne suite, soit il le conteste auprès de l'IT.

1. Dans le premier cas, l'employeur agit selon ces préconisations positives.

Et si la situation du salarié s'y prête, le médecin du travail peut y ajouter la mention de sa RQTH éventuelle afin de préciser la piste des **moyens (SAMETH/AGEFIPH)**. **On peut rappeler à cet effet la puissance de ces outils quant il s'agit d'aménager un poste.**

On peut relire à cet un autre arrêt de la cour de cassation : PIRES/SIGNAUX GIROD du 28 janvier 2004 (Cass Soc 01-46913) en PJ. L'employeur y était condamné pour n'avoir pas envisagé de solliciter le SAMETH ou de mobiliser les aides de l'AGEFIPH comme solution d'aménagement, malgré les propositions écrites et précises du médecin du travail (dans cet arrêt par le MIRTMO en fait, suite à contestation de l'avis du médecin du travail).

2. Dans le deuxième cas, c'est l'IT avec l'expertise du MIRTMO qui tranche. A nous, encore une fois de MOTIVER médicalement (au sens de la clinique du travail) nos avis dans nos dossiers !

Dans cet arrêt, il est bien précisé que ni l'employeur ou ni les juges (PDH, cour d'Appel) ne peuvent se substituer au médecin du travail pour « réformer » l'avis du médecin du travail, seul professionnel à pouvoir statuer sur ces questions. Ils ne peuvent pas non plus déduire de cet avis qu'en fait le salarié est inapte à occuper « *sa fiche de poste* ». On sait depuis longtemps en effet dans les positions de la cour de cassation, que l'avis du médecin du travail ou du MIRTMO/IT si contestation, s'impose et que nulle expertise ne peut le réformer, et y compris qu'un juge ne peut dans les juridictions du travail en ordonner une.

DONC, soit l'employeur ou son mandataire conteste cet avis, soit il fait ce qu'il faut, en adaptant le travail à l'homme selon nos préconisations. Il n'y a pas « d'inaptitude préalable » nécessaire à l'action de l'employeur !

**Cet arrêt de la cour de cassation est fondamental** et éclaire singulièrement encore une fois notre position de **médecin** dans ces relations contractuelles plutôt complexes entre un salarié et son employeur.

Cet arrêt va de plus jusqu'au bout du raisonnement juridique autour de L4624-1 et L4121-1. En effet, on constate en lisant les 5 pages de motivations de cet arrêt du 7 janvier 2015, que dans la durée, l'employeur n'avait pas donné suite à plusieurs reprises aux avis du médecin du travail, ni aux écrits de la salariée. **Ce qu'ils qualifient bien de surcroît de harcèlement moral.**

Dans le document reproduit et tiré du DPS de mars 2015, un autre arrêt de la cour de cassation est cité 08-42616 du 28 janvier 2010, sur une situation approuvée, *mais dans les suites d'un AT*. Mais, dans celui présentement évoqué, on est beaucoup plus proche du cas général du médecin du travail qui propose à l'employeur des aménagements de poste.

ENFIN, les dispositions de l'article L4624-1 du code du travail s'appliquent y compris au décours d'une consultation en dehors d'une suite d'arrêt de travail. Cependant, **la prudence** veut qu'il serait préférable peut-être de *pouvoir se positionner* dans les suites d'un arrêt d'au moins 30 jours pour qu'en cas de défaillance de l'employeur, ce soient les règles protectrices de L 1226-2 à 4 (cas de la maladie ou accident non professionnels) ou L1226-10 à 12 pour ceux ayant une origine professionnelle. En effet, les employeurs sont de toute façon les seuls décideurs. Parfois leurs décisions sont non fondées, voire nulles (au sens juridique), mais le salarié lui est contraint de suivre, du moins le plus souvent. **DONC**, autant se mettre dans une situation de plus grande sûreté juridique pour le salarié en s'inscrivant dans les suites d'un arrêt de travail de plus de 30 jours.

PJ. Arrêts de la cour de cassation.

JM DOMERGUE

16 mars 2015