

## Aptitude avec réserves Comment doit réagir l'employeur ?

(Cass. soc., 6 fév. 2013, n° 11-28.038)

Lorsqu'un salarié est déclaré apte avec réserves, l'employeur doit proposer une réintégration du salarié au poste de travail qu'il occupait précédemment, si nécessaire avec des aménagements, ou à défaut, un poste "similaire".

Si l'employeur ne peut pas procéder aux aménagements de poste demandés par le médecin du travail ou proposer au salarié un poste de travail similaire à celui qu'il occupait précédemment, il doit :

- être en mesure de le justifier ;
- solliciter à nouveau le médecin du travail, afin que celui-ci engage, le cas échéant, une procédure d'aptitude ;
- éventuellement contester l'avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail.

**La Cour de cassation publie une nouvelle décision sur l'aptitude avec réserves, rappelant une nouvelle fois que l'employeur ne doit pas décider lui-même de transformer un avis d'aptitude en un avis d'inaptitude !**

Rappelons que lorsqu'on ne se situe pas dans une situation d'inaptitude mais d'aptitude (le cas échéant avec réserves), les obligations de l'employeur sont encadrées par les dispositions de l'article L. 1226-8 du Code du travail qui précise que, lorsque le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou, à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Ce principe résulte de l'article L. 4624-1 du Code du travail, aux termes duquel "le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs", l'employeur étant tenu de prendre en considération ces propositions.

En l'espèce, un plombier chauffagiste a été déclaré apte après un accident du travail. Le médecin du travail a

émis des réserves : interdiction de porter des charges lourdes, contre-indication du travail bras en l'air, exclusion de tous travaux de ramonage. La réintégration du salarié dans un poste de travail aménagé étant particulièrement difficile, voire impossible, l'employeur a, en invoquant son "obligation de sécurité de résultat", notifié au salarié qu'il n'était pas possible de dissocier la prestation ramonage de la prestation entretien complet.

**« Il convient avant tout de respecter les règles correspondant au régime de l'aptitude et non celles applicables dans le cadre d'une inaptitude pouvant (...) entraîner un reclassement sur un poste de travail différent. Si l'interprétation de l'avis d'aptitude est ambiguë, l'employeur ne doit pas se substituer au médecin du travail ; il doit l'interroger à nouveau ou, le cas échéant, saisir l'inspection du travail. »**

Il lui a proposé, de sa propre initiative, une évolution d'activité vers des postes d'administratif ou de commercial avec le financement d'un bilan de compétences et éventuellement d'une formation. Le salarié a refusé les offres de l'employeur et a été licencié au motif que "l'aptitude du médecin du travail comporte de telles réserves que nous ne pouvons plus vous affecter sur votre activité entretien-chauffage et compte tenu que vous ne souhaitez pas occuper un autre poste compatible avec les restrictions médicales et vacant dans notre société, nous sommes contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail".

La Cour de cassation considère alors que, selon les dispositions de l'article L. 1226-8 du Code du travail, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que selon l'article L. 4624-1 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de poste,

justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et que le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

La Cour d'appel avait considéré, en l'espèce, qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, d'avoir proposé des postes de type administratif et commercial technique compatibles avec l'état de santé de l'intéressé.

Cette position n'est pas partagée par les Hauts magistrats, qui jugent qu'il n'a pas été démontré que l'employeur était dans l'impossibilité de proposer au salarié un aménagement de son poste de travail, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

On retiendra de cette décision que, lorsqu'un salarié est déclaré apte avec réserves, l'employeur est tenu :

- soit de procéder aux transformations du poste initialement occupé pour le rendre compatible à l'état de santé du salarié et le rendre conforme aux préconisations du médecin du travail ;
- soit de proposer un autre poste de travail "similaire"; la similitude devant, a priori, supposer le maintien de la nature de l'emploi occupé.

Il convient avant tout de respecter les règles correspondant au régime de l'aptitude et non celles applicables dans le cadre d'une inaptitude pouvant, quant à elles, entraîner un reclassement sur un poste de travail différent.

Si l'interprétation de l'avis d'aptitude est ambiguë, l'employeur ne doit pas se substituer au médecin du travail ; il doit l'interroger à nouveau ou, le cas échéant, saisir l'inspection du travail.

Cette décision est aussi l'occasion de s'interroger sur les frontières entre l'aptitude et l'inaptitude. Seul le médecin du travail peut décider de basculer dans le régime de l'inaptitude, lorsqu'il estime que les réserves qu'il envisage d'émettre sont trop importantes et ne permettraient pas d'aménager le poste du travail du salarié. ■