

Visite médicale d'embauche

C'est à l'employeur d'assurer l'effectivité de la visite médicale d'embauche

(Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-15.454)

Dans l'arrêt du 18 décembre dernier, la Cour de cassation rappelle un principe déjà bien établi par la jurisprudence s'agissant de l'organisation des visites médicales, **à savoir qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est garant de la réalisation effective des visites médicales obligatoires.**

En l'espèce, un salarié a été engagé à compter du 2 avril 2009, par contrat à durée déterminée. Quelques mois plus tard, ce salarié a été victime d'un accident du travail, puis d'une rechute qui l'a placé en arrêt de travail jusqu'au 28 août 2009. Estimant que le contrat avait cessé à la date du 31 août 2009, l'employeur a fait parvenir au salarié les documents de fin de contrat. L'intéressé a, dès lors, saisi la juridiction prud'homale, aux fins, notamment, de voir condamner l'employeur à lui verser des dommages-intérêts pour absence de visite médicale d'embauche. Si la Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en retenant que l'employeur a fait preuve de diligence suffisante en procédant à la déclaration unique d'embauche, laquelle entraîne automatiquement transmission d'un avis à la médecine du travail, la Cour de cassation ne partage pas cette analyse.

En effet, les Hauts magistrats considèrent, quant à eux, que la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ne permet pas à l'employeur de se dégager de toute responsabilité en cas de non-respect de la visite médicale d'embauche. Ils précisent que si au moyen de la DPAE, l'entreprise accomplit, certes, la demande d'examen médical d'embauche exigé par l'article R. 4624-10 du Code du travail, il s'agit de l'ouverture d'une simple demande. Or, cette demande doit être suivie d'effets et il revient à l'employeur de veiller à ce que le salarié bénéficie bien d'une visite médicale effectuée par le médecin du travail. Autrement dit, pour la Cour de cassation, l'accomplissement de cette formalité administrative ne permet pas à l'employeur de se dégager de toute res-

ponsabilité en cas de non-respect de la visite médicale d'embauche.

In fine, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, est, et demeure, garant du bon déroulement de la surveillance médicale des salariés. Et, conformément à la jurisprudence devenue désormais "classique" s'agissant du défaut de visite d'embauche, *"le non-respect de cette obligation*

de l'employeur cause nécessairement un préjudice aux salariés" que l'employeur doit réparer par des dommages-intérêts (Cass. soc., 5 oct. 2010, n° 09-40.913 et Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 10-14.248).

Ceci posé, il n'en demeure pas moins que, conformément à l'article L. 4622-2 du Code du travail *"Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.*

A cette fin, ils :

1. *Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;*
2. *Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*
3. *Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des*



risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4. *Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire".*

Ainsi, dans le cadre de leur mission légale, les SSTI doivent, notamment, assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs. C'est à ce titre qu'il leur revient, nous semble-t-il, de convoquer les salariés des entreprises adhérentes aux visites périodiques. Mais l'employeur (l'entreprise adhérente), tenu d'une obligation de sécurité de résultat, demeure garant (le responsable "final") du bon déroulement de la surveillance médicale des salariés.

En d'autres termes, les SSTI sont un des moyens pour les employeurs de préserver la santé de leurs travailleurs. Si ce moyen est défaillant, un dédommagement peut être versé (cf. arrêt commenté page 6 de ce numéro, Cass. soc., 19 déc. 2013, n° 12-25.056) à l'employeur en cas de faute dans la réalisation de sa mission par le SSTI, mais compte tenu des autres instruments de prévention existants (formation, information, équipements individuels, etc.), l'employeur reste seul en charge de l'obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité au travail vis-à-vis de ses salariés. ■