

Avis d'aptitude postérieur à l'inaptitude

(Cass. soc., 13 avril 2016, n°15-10.400)

1. Tant qu'il n'est pas contesté devant l'inspecteur du travail, l'avis d'aptitude, même assorti des réserves, ne peut pas se confondre avec un avis d'inaptitude.

2. Un avis d'aptitude postérieur à un avis d'inaptitude prévaut dans la mesure où seul le dernier compte.

En l'espèce, un salarié embauché en qualité de conducteur offset, a été victime d'un accident du travail et placé en arrêt de travail jusqu'au 27 septembre 2009. Après une rechute, il a été à nouveau arrêté le 5 octobre 2009, soit à peine quelques jours plus tard, et en tout état de cause avant l'expiration du délai de 8 jours imparti à l'employeur pour organiser la visite de reprise.

A sa reprise, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude en deux visites médicales espacées de 15 jours, il a été déclaré **inapte à son poste, mais apte à un poste sans manutention, le 16 février 2010** (par souci de clarté, nous appellerons cet avis définitif d'inaptitude le premier avis).

Puis, dans le cadre de son obligation de recherche de reclassement, l'employeur, en "collaboration", tant avec le médecin du travail qu'avec le service départemental d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (la SAMETH), a trouvé une solution d'aménagement du poste de travail, impliquant l'embauche d'un apprenti et un investissement en matériel adapté.

Et, avant l'expiration du délai d'un mois, le salarié a été à nouveau reçu par le médecin du travail, dans le cadre d'une visite occasionnelle (périodique), **le 15 mars 2010**, et a été déclaré "**apte au poste de conducteur offset avec aménagement proposé**" (nous appel-

lerons cet avis définitif d'aptitude le second avis).

Cependant, il a **refusé de reprendre le travail sur ce poste**. Le salarié a été alors maintenu dans les effectifs sans versement de salaire. En effet, l'employeur s'estimant lié par **ce seul second avis**, n'a engagé aucune procédure relevant du régime d'inaptitude.

C'est dans ce contexte que le salarié a saisi, **quatre ans plus tard**, la juridiction prud'homale aux fins de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, **considérant**, pour sa part, que **c'est le régime de l'inaptitude** qui devait s'appliquer, avec l'ensemble des conséquences afférentes (telles que la reprise de paiement de salaires dans le délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude, et en cas d'impossibilité de reclassement, l'engagement d'une procédure de licenciement pour inaptitude).

Ainsi, selon lui, **l'avis d'inaptitude du 16 février 2010** était définitif ; il aurait en conséquence dû être, soit reclassé sur un autre poste, soit être licencié pour inaptitude. L'avis d'aptitude du 15 mars 2010 étant postérieur, il aurait dû être considéré comme inopposable et sans effet.

L'argumentation du salarié a été favorablement accueillie par les juges du fond, mais l'arrêt de la Cour d'Appel a été finalement **cassé par la Cour de Cassation**.

En effet, dans cet arrêt publié, la Cour de Cassation rappelle, très classiquement, les principes d'ordre général suivants :

- Un **avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties** et ne peut être interprété, au regard

des restrictions de poste qui sont formulées, comme un avis d'inaptitude ;

- Dès lors, il n'appartient ni à l'employeur ni aux juges d'interpréter un avis médical qui s'impose à eux.

- **En cas de difficulté ou de désaccord** sur la portée de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer un recours devant l'Inspection du travail qui pourra annuler cet avis après avoir consulté le médecin inspecteur du travail (C. trav., art. L. 4624-1).

En revanche, ce qui est plus surprenant en l'espèce, c'est que la Cour de Cassation n'applique ces principes qu'au **dernier avis d'aptitude** (en date du 15 mars 2010), **qui vient se substituer** à l'avis d'inaptitude initial.

En effet, la Haute Juridiction pose comme principe, sans s'attarder sur la portée de l'avis d'inaptitude du 16 février 2016, que **les obligations de l'employeur et le régime juridique applicable doivent s'apprécier à l'aune du dernier avis médical d'aptitude ou d'inaptitude au poste**.

On retiendra donc que, pour la Cour Suprême, seul le dernier avis compte, sauf à l'avoir contesté devant l'Inspection du travail, ce qui n'avait pas été le cas en l'espèce.

Si cette solution a le mérite d'être simple, ce raisonnement juridique traduit néanmoins une incohérence, dans la mesure où il n'est appliqué qu'au dernier avis en date (avis d'aptitude du 15 mars 2010). En effet, s'il avait été appliqué avec rigueur à l'avis d'inaptitude du 16 février 2010, **lequel n'a pas non plus été contesté**, l'employeur aurait bien été tenu de suivre la procédure d'inaptitude. ■

■ AGENDA

10 juin 2016

Formation Santé au travail :
fondamentaux et actualités juridiques

Cercle des Armées – Place St Augustin
Paris

21 juin 2016

34^{ème} Congrès National de Santé au Travail
Palais des Congrès – Paris 17^e

7 juillet 2016

Ateliers du Cisme
Ollioules

14 septembre 2016

Conseil d'Administration
10 rue la Rosière – Paris 15^e

15 septembre 2016

Journée d'étude
Grand Hôtel – Paris 9^e

18 & 19 octobre 2016

53^{èmes} Journées Santé-Travail
Grand Hôtel – Paris 9^e