



Inaptitude

Non-respect du délai minimum entre deux examens médicaux pour constater l'inaptitude d'un salarié à son poste : quelles conséquences pour le Service de santé au travail ?

(Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10.958) (non publié au bulletin)

Le délai de 2 semaines séparant les 2 examens médicaux doit s'entendre par "quinzaine" et non 14 jours.

L'inaptitude physique du salarié à son poste de travail ne peut résulter que d'une déclaration d'inaptitude de la part du médecin du travail. Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sécurité ou celle des tiers, l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail n'est (valablement) constatée qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines.

Comment décompte-t-on les 2 semaines ?

Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude (C. trav., art. R. 4624-31), la jurisprudence considère que respecte le délai de deux semaines, entre les deux visites médicales, le médecin qui, ayant procédé au premier examen médical un jour déterminé, fixe le second examen le même jour de la deuxième semaine suivante (Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 02-44.203 ; Cass. Soc., 27 mai 2009, n° 08-41.010). Il s'agit d'un délai minimum et impératif dont le non-respect est sanctionné par la nullité du licenciement.

« Il est possible que les employeurs n'hésitent plus à tenter de faire peser sur les Services de santé au travail les conséquences des condamnations prononcées à leur encontre liées à un défaut de procédure.

(...) les Services de santé doivent être très vigilants, quant à l'organisation des visites de reprise, et bien respecter les délais impartis, au risque de voir leur responsabilité civile engagée.»

Dans l'arrêt du 31 mai dernier, le premier examen avait eu lieu le mardi 28 septembre et le second le lundi 11 octobre. Le délai de 2 semaines n'avait donc pas été respecté ; il ne s'était pas écoulé entre l'examen du mardi 28 sep-

tembre et le lundi 11 octobre minuit, deux semaines.

Au regard de la jurisprudence antérieure, le deuxième examen médical aurait donc dû avoir lieu, au minimum, le mardi 12 octobre.

Licencié pour inaptitude, le salarié obtient la condamnation de son employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en raison du non-respect des règles de forme prévues à l'article R. 4624-31 du Code du travail.

L'employeur se retourne contre le Service de santé au travail pour faire reconnaître la responsabilité de ce dernier.

A qui incombe la responsabilité d'une erreur de procédure ?

On soulignera qu'il s'agit, en l'espèce, d'une action récursoire, puisque l'employeur, qui a lui-même été condamné, attaque la responsabilité du Service de santé au travail.

"Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par le fait duquel il est arrivé à le réparer" (C. civ., art. L. 1382).

La Cour de cassation reconnaît la responsabilité du Service de santé au travail et le condamne à payer des dommages et intérêts à l'employeur pour n'avoir pas organisé les visites médicales d'inaptitude dans le strict respect des délais réglementaires.

Le Service de santé au travail se voit donc condamné à verser 8 000 euros de dommages et intérêts à l'entreprise.

Il est possible que les employeurs n'hésitent plus à tenter de faire peser sur les Services de santé au travail les conséquences des condamnations prononcées à leur encontre liées à un défaut de procédure.

Et c'est la raison pour laquelle, les Services de santé doivent être très vigilants, quant à l'organisation des visites de reprise, et bien respecter les délais impartis, au risque de voir leur responsabilité civile engagée.

Réforme

Des arrêtés en attente

Ci-dessous, une liste (non exhaustive) des arrêtés du ministre chargé du travail ... en attente de publication (signalés *).

LIVRE VI : INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PREVENTION

TITRE II : SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

CHAPITRE II : MISSIONS ET ORGANISATION

SECTION IV : DISPOSITIONS COMMUNES

Sous-section 1 : Agréments

Art. D. 4622-50 : la demande d'agrément ou de renouvellement est accompagnée d'un dossier. Arrêté * qui fixe les éléments à fournir dans le dossier.

CHAPITRE IV : ACTIONS ET MOYENS DES MEMBRES DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE SANTE AU TRAVAIL

SECTION II : SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DU SALARIE

Sous-section 6 : Déroulement des examens médicaux

Art. R. 4624-30 : un arrêté détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les centres d'examens médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements. Cet arrêté * précise également le matériel minimum nécessaire au médecin du travail pour l'exercice de ses missions.

SECTION III : DOCUMENTS ET RAPPORTS

Sous-section 1 : Fiche d'entreprise

Art D. 4624-41 : un arrêté * fixera le modèle de la fiche d'entreprise.

Sous-section 2 : Rapport annuel d'activité

Art. D. 4624-2 : la forme du rapport annuel d'activité est précisée par arrêté *.

Sous-section 3 : Dossier médical en santé au travail et fiches médicales d'aptitude

Art. R. 4624-49 : les modèles de la fiche d'aptitude et des fiches médicales seront fixés par arrêté *.

CHAPITRE V : SURVEILLANCE MEDICALE DE CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS

SECTION I : TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Sous-section 2 : Agrément du service de santé au travail et secteur

Art. D. 4625-2 : la demande d'agrément et de renouvellement est accompagnée d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté *.

Sous-section 4 : Documents et rapports

Art. D. 4625-13 : dans les entreprises de travail temporaire, le document prévu à l'article D. 4622-22 comporte des indications particulières fixées par arrêté *.