Image not found or type unknown

Licenciement pour inaptitude physique et non conformité du poste prposé par l'employeur à l'avis du medecin du travail

Jurisprudence publié le **22/11/2009**, vu **4180 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Le Code du Travail accorde une protection particulière au salarié déclaré médicalement inapte.

La loi prévoit que deux examens médicaux doivent avoir lieu avec la médecine du travail.

Lorsque la médecine du travail conclut à l'inaptitude, l'employeur doit tout faire pour sauvegarder l'emploi, malgré tout, et tenter de reclasser le salarié à un autre poste dans l'entreprise.

La jurisprudence est exigeante, car:

- l'employeur doit respecter son obligation de reclassement du salarié, quand bien même celui-ci serait déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise.

- l'obligation de reclassement doit se faire non seulement dans l'entreprise, mais également dans le groupe auquel appartient l'entreprise

- l'employeur doit envisager toute modification de poste compatible averc le précédent emploi du salarié

Il appartient au juge de contrôler l'existence d'une recherche sérieuse d'un poste de reclassement.

A défaut pour l'employeur d'avoir respecté son obligation de tentative du reclassement du salarié à un autre poste, le licenciement pourra être jugé abusif par la juridiction prud'homale.

Ainsi et quelle que soit l'étendue de l'inaptitude (totale ou partielle), l'employeur doit proposer au salarié un poste en tenant compte des préconisations du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Toutefois, l'employeur ne peut pas se contenter de proposer un poste de reclassement au salarié inapte, il doit avant tout chercher à aménager son poste de travail initial, en tenant compte des préconisations du médecin du travail, afin de le rendre compatible avec l'état de santé de l'intéressé.

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'aménagement de ce poste qu'il doit chercher à reclasser le salarié.

Dans un arrêt du 29 septembre 2009, la cour de cassation a jugé que le salarié, dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude physique, est en droit de refuser un poste de reclassement proposé par l'employeur en l'absence de conformité du poste proposé à l'avis d'inaptitude.

Dans ce cas précis énonce la cour de cassation, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter l'avis du médecin du travail.

Dans le cas d'espèce, la salariée avait contesté la compatibilité du poste de reclassement proposé par l'employeur avec ses aptitudes physiques.

La cour d'appel a exactement retenu qu'il appartenait à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer toute conséquence d'un refus de ce poste, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Mais le licenciement était intervenu, non pas pour inaptitude et impossibilité de reclassement, mais au motif d'un abandon du poste proposé à la salariée sans nouvelle saisine du médecin du travail, **la cour de cassation a jugé que l'obligation de reclassement n'avait pas été respectée à l'employeur.**

POUR EN SAVOIR PLUS : www.avocat-jalain.fr

Cour de cassation
Chambre sociale
23 septembre 2009
N° de pourvoi: 08-42525

« LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 19 septembre 2007) que Mme X... a été engagée par la chambre de commerce et d'industrie de Perpignan et des Pyrénées orientales à compter du 1er avril 1990, y occupant en dernier lieu un poste d'agent de trafic à l'aéroport de Perpignan ; qu'ayant bénéficié de divers arrêts de travail pour maladie du 15 novembre 2004 au 28 août 2006, elle a été soumise les 4 et 19 septembre 2006 à deux examens successifs du médecin du travail qui l'a déclarée inapte à son poste d'agent de trafic mais apte à un poste d'hôtesse de passage ou d'accueil ; que par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 5 octobre 2006, la chambre de commerce et d'industrie de Perpignan et des Pyrénées orientales a mis la salariée en demeure de lui faire connaître si elle acceptait de reprendre son travail au poste d'hôtesse d'information passage au sein de l'aéroport, conformément aux préconisations du médecin du travail ; que le 7 octobre 2006, la salariée a notifié à son employeur son refus du poste proposé, refus réitéré par courrier du 19 octobre 2006 au motif qu'il comportait des tâches identiques à celles du poste pour lequel elle avait été déclarée inapte ; que le 23 octobre 2006, la salariée a été licenciée pour abandon de ce poste ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à Mme X... des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que tenu de se

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

prononcer sur l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement d'un salarié, à l'issue de la visite de reprise, le juge doit rechercher si le poste proposé au salarié est conforme aux préconisations du médecin du travail sans qu'il soit amené à substituer son appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en décidant que l'employeur aurait dû solliciter l'avis du médecin du travail, dès lors que la salariée conteste la compatibilité du poste auquel elle est affectée avec les recommandations du médecin du travail, au lieu de rechercher si le poste d'hôtesse information passage que la chambre de commerce et d'industrie de Perpignan avait proposé à Mme X... était compatible avec les recommandations du médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 241 10 1 du code du travail ;

Mais attendu que ne commet pas un manquement à ses obligations le salarié, dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude physique, qui, pour refuser un poste de reclassement proposé par l'employeur, invoque l'absence de conformité du poste proposé à l'avis d'inaptitude ; que dans ce cas, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter l'avis du médecin du travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que la salariée avait contesté la compatibilité du poste de reclassement proposé par l'employeur avec ses aptitudes physiques, la cour d'appel a exactement retenu qu'il appartenait à celui ci de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer toute conséquence d'un refus de ce poste, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'ayant constaté que le licenciement était intervenu, non pas pour inaptitude et impossibilité de reclassement, mais au motif d'un abandon du poste ainsi proposé sans nouvelle saisine du médecin du travail, elle a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Chambre de commerce et d'industrie de Perpignan et des Pyrénées orientales aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois septembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Boullez, avocat aux conseils pour la chambre de commerce et d'industrie de Perpignan et des Pyrénées orientales ;

MOYEN UNIQUE DE CASSATION

Le pourvoi fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la Chambre de Commerce et d'Industrie de Perpignan et des Pyrénées-Orientales à payer à Mme Pascale X... des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE le licenciement est fondé sur l'abandon de poste, résidant dans le refus de la salariée, malgré mise en demeure, de prendre le poste d'hôtesse Information Passage proposé par l'employeur en reclassement ; qu'il ressort de la correspondance échangée entre les parties que Pascale X... a expliqué son refus en contestant la compatibilité du poste proposé avec les recommandations du médecin du travail, qu'ainsi, aux termes d'une lettre du 19 octobre 2006, elle

Copyright © 2025 Lamyline - Tous droits réservés

estime que le poste proposé " correspond au moins pour partie à un poste pour lequel elle a été déclarée inapte" dans la mesure où elle assurait, avant son arrêt de travail, des tâches incluant le passage et l'accueil ; qu'or, dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il incombe à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier, sur la compatibilité du poste proposé avec les aptitudes physiques du salarié. Dans l'affirmative, et si le salarié persiste dans son refus, il appartient alors à l'employeur d'en tirer les conséquences, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement du salarié ; qu'en procédant au licenciement de la salariée sans solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail, l'employeur a enfreint les dispositions de l'article L.241-10 du Code du Travail ; que le licenciement est dès lors dénué de cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE tenu de se prononcer sur l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement d'un salarié, à l'issue de la visite de reprise, le juge doit rechercher si le poste proposé au salarié est conforme aux préconisations du médecin du travail sans qu'il soit amené à substituer son appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en décidant que l'employeur aurait dû solliciter l'avis du médecin du travail, dès lors que la salariée conteste la compatibilité du poste auquel elle est affectée avec les recommandations du médecin du travail, au lieu de rechercher si le poste d'hôtesse information passage que la Chambre de Commerce et d'Industrie de Perpignan avait proposé à Mme X... était compatible avec les recommandations du médecin du travail, la Cour d'appel a violé l'article L 241-10-1 du Code du travail.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés