

- Aménagements préconisés par le médecin du travail emportant une modification du contrat de travail : avis d'inaptitude ou aptitude avec réserve ?

[Aménagements préconisés par le médecin du travail emportant une modification du contrat de travail avis d'inaptitude ou aptitude avec réserve ?](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Aménagement du poste de travail et avis d'aptitude avec réserve

La décision, son analyse et sa portée • Modification du contrat de travail et absence d'avis d'inaptitude

La décision, son analyse et sa portée • Contestation de l'avis rendu par le médecin du travail

La circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Stéphanie Daguerre

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 24 mars 2021, pourvoi n° 19-16.558, arrêt n° FS-P+I]

Les faits

Les faits concernaient une salariée exerçant au sein d'un casino les fonctions de changeur traiteur de monnaie. Les horaires de travail de cette dernière la conduisait à travailler de nuit. Or, le 5 juin 2018, le médecin du travail a établi un certificat préconisant un travail de jour. Le 11 juillet 2018, ce dernier a délivré une attestation précisant que la salariée n'était plus en capacité de travailler la nuit. Enfin, après une étude de poste et un échange avec l'employeur, le 24 septembre 2018, le médecin du travail a rendu un avis aux termes duquel il précisait « *contre-indication au travail en postes alternants et au travail après 22 h* ». Finalement, le 1^{er} octobre 2018, le médecin a conclu « *conformément à l'article R. 4624-42 du Code du travail, confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22h ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ; capacité à bénéficier d'une formation* ».

À compter du mois d'août 2018, l'employeur a aménagé le poste de la salariée conformément aux préconisations du médecin du travail. À la suite de l'avis rendu le 1^{er} octobre 2018 et estimant que l'aménagement de poste mis en place ne pouvait être que temporaire, l'employeur a engagé une procédure de licenciement à l'encontre de la salariée. Cette dernière a été convoquée à un entretien préalable et a reçu un courrier faisant état de proposition de reclassement.

Les demandes et argumentations

La salariée a contesté l'avis rendu par le médecin du travail selon la procédure d'urgence prévue à l'article L. 4624-7 du Code du travail et a demandé aux juges de substituer un avis d'aptitude avec réserve à l'avis d'inaptitude du 1^{er} octobre 2018, concernant le travail de nuit effectué après 22 heures. La société opposait que l'avis d'inaptitude rendu le 1^{er} octobre 2018 était régulier. À ce titre, elle soutenait que le travail de nuit concernait tous les salariés des casinos

conformément aux dispositions de l'article 35-3 de la Convention collective des casinos. Cet article précise que, compte tenu de la spécificité des activités de la branche, le travail de nuit constitue un mode habituel de travail. Enfin, la société affirmait que les aménagements mis en oeuvre ne pouvaient être que temporaires.

La Cour d'appel de Douai, le 29 mars 2019, réformant la décision de première instance ayant débouté la salariée, a fait droit aux demandes de cette dernière estimant que le médecin du travail avait commis une erreur d'appréciation en retenant que la salariée était inapte à tenir son poste de travail alors qu'une mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail occupé était possible puisque la salariée pouvait travailler selon des horaires de jour sur son poste de changeur traiteur de monnaie, l'employeur ayant d'ores et déjà aménagé ses horaires de travail depuis le mois d'août 2018. Ainsi, les juges de la cour d'appel ont substitué l'avis d'inaptitude délivré le 1^{er} octobre 2018, par un avis d'aptitude avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation à l'encontre de cette décision. Il soutenait, d'une part, que les restrictions constatées par le médecin du travail, lorsqu'elles impliquent une affectation sur un autre poste ou une modification du contrat de travail ne pouvaient conduire qu'à la formulation d'un avis d'inaptitude et non à un avis d'aptitude avec réserve. D'autre part, l'employeur invoquait le fait que le juge ne pouvait substituer un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail par un avis d'aptitude avec réserve, sans indiquer les éléments relatifs à l'état de santé de la salariée sur lesquels il se fondait.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté ce pourvoi. Elle rappelle que, *« il résulte des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail, d'une part, que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur, d'autre part, que ce n'est que s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail »*.

La Cour souligne donc que *« la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude »*.

La Cour de cassation a ensuite relevé que les restrictions émises par le médecin du travail ne concernaient que le travail de nuit après 22 heures. Ainsi, la salariée pouvait occuper son poste, avec des horaires de jour. D'ailleurs, l'employeur avait d'ores et déjà aménagé les horaires de travail. Dès lors, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui a exactement déduit que la salariée était apte à son poste de travail, avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures. En d'autres termes, il convient de ne pas confondre avis d'aptitude avec réserve et avis d'inaptitude, peu important la qualification retenue par le médecin.

• Aménagement du poste de travail et avis d'aptitude avec réserve

Le médecin du travail assure un rôle essentiel afin de préserver la santé des salariés. Dans ce cadre, il est notamment chargé (i) de conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs, (ii) de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, (iii) d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés, (iv) de participer au suivi et de contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (1) .

Le médecin du travail est également le seul compétent pour déterminer l'aptitude d'un salarié à occuper son poste ou pour formuler des préconisations d'aménagement du poste de travail. a ce titre, il est essentiel de rappeler que les

certificats médicaux délivrés par les médecins traitants des salariés ne sauraient se substituer à l'avis du médecin du travail. En effet, en pratique, les employeurs sont régulièrement confrontés à des certificats médicaux provenant des médecins généralistes préconisant différentes mesures, tel que par exemple, la mise en place du télétravail. Or, seul le médecin du travail est habilité à déterminer les mesures devant être mises en place pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Mais que faire lorsque le médecin du travail constate que le poste occupé n'est plus adapté à l'état de santé du salarié ? Comme le rappelle la Cour de cassation, en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. Ces mesures peuvent être de natures différentes. À titre d'exemple, il peut s'agir de l'interdiction du port de charge lourde, de l'interdiction d'effectuer certains gestes répétitifs ou encore, comme en l'espèce, de l'obligation d'aménager les horaires de travail.

En l'espèce, le médecin du travail avait conclu à l'inaptitude de la salariée à son poste alors même qu'il avait constaté qu'un aménagement du temps de travail était possible. En effet, l'avis spécifiait une contre-indication à tout travail de nuit après 22 heures mais une possibilité d'être affecté à tout autre poste respectant cette contre-indication. En d'autres termes, le médecin ne pouvait pas conclure à une inaptitude au poste. La Cour de cassation avait déjà jugé que quand bien même les réserves du médecin du travail seraient importantes, ceci n'entraîne pas nécessairement un avis d'inaptitude (2) . Ainsi, comme le rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt, ce n'est que si aucun aménagement n'avait été possible que le médecin du travail aurait dû rendre un avis d'inaptitude.

• Modification du contrat de travail et absence d'avis d'inaptitude

En défense, l'employeur soutenait que dès lors que les propositions d'aménagement impliquaient une modification du contrat de travail, l'avis rendu devait nécessairement s'analyser en un avis d'inaptitude au poste. Cette argumentation peut aisément se comprendre. En effet, aucune modification du contrat de travail ne peut être imposée à un salarié. L'accord express du salarié doit être recueilli, peu important que la modification ne soit que la conséquence des préconisations du médecin du travail (3) . Or, le refus par un salarié d'accepter une modification du contrat de travail ne constitue pas un motif valable de licenciement et ne saurait être considéré comme étant fautif (4) . Dans ces circonstances, que faire lorsque le salarié refuse les aménagements de poste proposés par le médecin du travail, entraînant une modification du contrat de travail ? L'employeur doit-il engager une procédure de licenciement pour inaptitude alors même que l'avis rendu conclu à une aptitude avec réserve ? Dans cette logique, l'employeur pouvait légitimement soutenir que l'avis avec réserve impliquant une modification du contrat de travail devait nécessairement s'analyser en avis d'inaptitude.

La Cour de cassation ne suit pas cette argumentation. La réponse est claire « *la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude* ». Appliquée aux faits de l'espèce cette solution paraît cohérente. L'employeur opposait que le travail de nuit concerne tous les salariés des salles de jeux, conformément aux stipulations de l'article 35-3 de la convention collective des casinos et de l'accord d'entreprise relatif aux temps de travail. Or, le fait que les salariés des salles de jeux soient autorisés à travailler la nuit n'implique pas nécessairement que tous les salariés doivent obligatoirement travailler de nuit. En effet, de nombreux casinos sont ouverts durant la journée. D'ailleurs, un aménagement de poste était possible puisque dès le mois d'août 2018, l'employeur avait respecté les préconisations du médecin du travail. Enfin, le contrat de travail de la salariée ne prévoyait nullement le travail de nuit. Dès lors, il se comprend aisément que l'argumentation de l'employeur selon laquelle cet aménagement ne pouvait être que temporaire n'ait pas été retenue par les juges du fond.

Cette solution s'imposait également au vu de la rédaction de l'article L. 4624-4 du Code du travail qui subordonne la

possibilité, pour le médecin du travail, de prononcer une inaptitude à l'absence de tout aménagement de poste dument établie. En l'espèce, les termes mêmes de l'avis rendu par le médecin du travail portaient en germe la solution adoptée par la Cour d'appel de Douai et confirmée par la Cour de cassation !

• Contestation de l'avis rendu par le médecin du travail

La seconde branche du pourvoi de l'employeur s'appuyait sur le fait que la cour d'appel avait substitué à l'avis d'inaptitude du 1^{er} octobre 2018, un avis d'aptitude avec réserve sans, selon l'employeur, s'appuyer sur les éléments relatifs à l'état de santé de la salariée.

Depuis la réforme de la médecine du travail portée par la loi du 8 août 2016, l'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail peut être contesté, non plus devant l'inspecteur du travail, mais devant le Conseil de prud'hommes. En application de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir le Conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond. Le médecin du travail est informé de la contestation mais n'est pas parti au litige. Le conseil de prud'hommes peut solliciter auprès du médecin inspecteur du travail des mesures d'instruction mais il ne s'agit aucunement d'une obligation. En outre, la procédure de contestation n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail (5) ou la procédure en cours. Ainsi, l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié inapte sans attendre l'issue du recours (6) . Enfin, la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés (7) .

En l'espèce, la cour d'appel n'avait sollicité aucun examen complémentaire auprès du médecin inspecteur du travail. En pour cause, il résulte de l'arrêt d'appel que l'employeur ne contestait pas l'incapacité de la salariée à travailler de nuit. Dans ces circonstances, il paraît ensuite difficile de soutenir que la décision rendue par la cour d'appel ne serait pas suffisamment motivée au regard des éléments médicaux transmis alors que ces éléments n'ont jamais été contestés. Dès lors, la Cour de cassation approuve la cour d'appel ayant légitimement estimé que la salariée était apte à son poste de travail, avec réserves concernant le travail de nuit effectué après 22 heures.

En définitive, cet arrêt doit retenir l'attention des employeurs. En effet, le fait que le médecin du travail rende un avis d'inaptitude n'est pas suffisant pour sécuriser la procédure de licenciement dès lors que l'avis rendu est sujet à interprétation. Les employeurs doivent donc se montrer particulièrement vigilants au regard des termes utilisés par le médecin. En cas de doute, les employeurs ne doivent pas hésiter à les interroger pour obtenir des clarifications sur la portée de leurs avis.

(1) C. trav., art. L. 4622-2 et L. 4622-4.

(2) Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616.

(3) Cass. soc., 29 novembre 2011, n° 10-19.435.

(4) Cass. soc., 14 juin 2000, n° 98-42.882.

(5) Cass. soc., 14 janv. 1998, n° 95-42.155 ; Cass. soc., 9 avr. 2008, n° 07-41.141.

(6) Cass. soc., 19 févr. 1992, n° 88-10.670 ; Cass. soc., 8 avr. 2004, n° 01-45.693.

(7) C. trav., art. L. 4624-7, III.