

L'OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE TENIR COMPTE DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Cette obligation d'adaptation des postes de travail ou de reclassement est confortée par l'évolution de la jurisprudence et par les dispositions législatives relatives à la lutte contre les discriminations.

I – L'ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE : L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

Le 28 février 2002, la chambre sociale de la Cour de Cassation, à l'occasion des procédures tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable dans le cadre de l'affaire de l'Amiante, a posé le principe suivant :

en vertu du contrat de travail qui lie un salarié à son employeur, ce dernier est tenu, à l'égard de son salarié, d'une obligation de sécurité de résultat.

Très rapidement, cette notion née dans le champ du code de la sécurité sociale a migré vers le droit du travail.

Cette obligation est devenue « légale » car elle s'appuie désormais sur les dispositions de l'article 4121 – 1 et suivants du Code du Travail.

Ce dernier texte impose à l'employeur :

« de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Pour la chambre sociale de la Cour de Cassation, il s'agit désormais **d'une véritable** obligation de résultat destinée à rendre **effectif** le droit à la santé physique et mentale des salariés.

A cette fin, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et notamment celles imposées par le Code du Travail.

Concernant les propositions du médecin du travail, telles que prévues par l'article L.4624-1 du Code du Travail, la chambre sociale juge qu'un employeur **doit** prendre en compte les préconisations du Médecin du Travail.

En témoignent de nombreuses décisions de Jurisprudence et, par exemple :

- « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que ~~mutation~~ ou transformation de poste, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs que le Médecin du Travail est habilité à faire en application de l'article L.4624-1 du Code du Travail.*

Le refus de la salariée de reprendre son travail sur un poste incompatible avec les préconisations du Médecin du Travail ne constitue pas une faute (Cass, Soc, 23 septembre 2009) »

- « *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.*

Dans ce cas, il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, de solliciter l'avis du Médecin du Travail (Cass, Soc, 23 septembre 2009) »

- « *L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité. Il doit prendre en compte les recommandations du Médecin du Travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (Cass Soc 14 octobre 2009) »*

- Dans un arrêt du **30 novembre 2010**, la chambre sociale de la Cour de Cassation condamne une entreprise dès lorsqu'un risque d'exposition à des fumées de soudage avait été identifié, risque en prévention duquel des masques à adduction d'air devaient être mis à la disposition des soudeurs.

La Cour de Cassation considère que la seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni à un intérimaire **dès le début de sa mission** constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié. Ainsi, **la seule exposition**, sans mise en œuvre effective des moyens de protection adaptés ~~pour supprimer ou~~ réduire le risque, caractérise un manquement à cette obligation de sécurité, même si l'exposition n'a eu aucun effet avéré sur la santé du salarié.

Dans ce dossier, le Médecin du Travail, à l'occasion du suivi médical, avait constaté une contamination par le chrome et avait déclaré un salarié intérimaire **inapte provisoire** à son poste, sans lésion ni maladie déclarée et sans prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ainsi la Cour de Cassation, depuis 2 ans, contrôle avec un extrême intensité :

- le respect par l'employeur de son obligation d'adapter les postes préconisés par le Médecin du Travail :
- le respect de l'obligation de reclassement d'un salarié.

II – L'ÉVOLUTION DES TEXTES EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

La loi du 27 mai 2008 a modifié le système français de lutte contre les discriminations.

D'un régime d'interdiction absolue, la réglementation a évolué vers un régime juridique admettant, dans le cadre d'un contrôle de proportionnalité, des justifications par l'entreprise de mesures discriminatoires.

L'article L.1133-1 du Code du Travail dispose que des mesures discriminatoires sont permises lorsqu'elles répondent « à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

Par ailleurs, la loi du 11 février 2005 sur le handicap avait déjà apporté des modifications sur les différences de traitement fondées sur le handicap.

En effet, l'article L.1133-2 du Code du travail prévoit que « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le Médecin du travail en raison de l'état de santé ou de handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».

Ainsi, les Magistrats sont encouragés à contrôler non seulement le respect formel des procédures par les employeurs mais, aussi, les mesures prises sur le fond. Ils sont conduits à se demander si l'employeur est allé au bout de ses possibilités en terme d'adaptation au poste ou de reclassement. A défaut, le licenciement sera purement et simplement annulé et le salarié réintégré
...

L'articulation des deux textes devrait donc conduire les Juges à vérifier « le caractère nécessaire et approprié » de toute mesure prise par l'entreprise sur ces sujets.

Il se confirme que la Jurisprudence de la Cour de Cassation, au-delà des « *péripéties* » législatives sur le statut du médecin du travail, est de plus en plus exigeante. Elle se conjugue avec des sanctions financières de plus en plus lourdes pour l'entreprise. La réparation des accidents du travail, des maladies professionnelles ou les conséquences des fautes de l'employeur sur le plan contractuel sont de plus en plus onéreuses. La réparation tend à coûter plus cher que prévention, ce qui devrait motiver les employeurs !!

Michel LEDOUX
Avocat à la Cour
Spécialiste en Droit Social
MICHEL LEDOUX & ASSOCIÉS