



Précision sur les conséquences d'un avis d'aptitude avec réserves lorsque le salarié refuse de reprendre son poste

Lucy Bateman, AEF Groupe, Dépêche n°536666, le 18.04.2016

La Cour de cassation précise le 13 avril 2016 les conséquences du refus d'un salarié qui a fait l'objet d'un avis, non contesté, d'aptitude à son poste avec réserves, de réintégrer ce poste réaménagé conformément aux préconisations du médecin du travail.

Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir procédé à un licenciement pour inaptitude, ni à une recherche de reclassement, ou de ne pas avoir repris le paiement des salaires, autant d'obligations supposant le constat d'une inaptitude. Les hauts magistrats censurent une cour d'appel qui avait jugé fautif le refus d'une entreprise de reprendre le paiement des salaires, et qui avait prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Les suites de la rédaction par le médecin du travail d'un avis d'aptitude avec réserves peuvent être délicates pour l'employeur et le salarié, l'ampleur des réserves émises par le praticien pouvant brouiller la frontière avec l'avis d'inaptitude.

La Cour de cassation censure le 13 avril 2016 une cour d'appel qui avait jugé fautif l'employeur qui, face au refus d'un salarié déclaré apte avec réserves de reprendre son poste aménagé conformément à cet avis, ne l'avait pas licencié pour inaptitude, ni reclassé, et n'avait pas repris le paiement des salaires.

Ces obligations impliquent que le salarié ait été reconnu inapte par le médecin du travail, rappellent en substance les hauts magistrats.

Dans cette affaire, un conducteur offset employé par une imprimerie, en arrêt maladie après un accident du travail, est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, mais apte à un poste sans manutention, à l'issue de deux visites médicales des 1^{er} et 16 février 2010.

Puis lors d'un examen médical le 15 mars 2010, il est déclaré "apte au poste de conducteur offset avec l'aménagement proposé, sans manutention ni position prolongée en flexion antérieure du tronc". Le salarié refuse de reprendre son poste.

La société ayant maintenu le salarié dans les effectifs sans reprendre le paiement de son salaire, ce dernier saisit la justice d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Il soutient notamment qu'à la suite de son refus de reprendre son poste, il appartenait à l'employeur de lui faire une nouvelle proposition de reclassement, ou de le licencier pour inaptitude.

Refus du salarié de reprendre son poste

La cour d'appel donne raison au salarié et prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur, en s'appuyant sur l'avis d'inaptitude rendu le 16 février 2010. Les juges d'appel retiennent que le salarié "était en droit de refuser le reclassement proposé par l'employeur et validé par le médecin du travail et que postérieurement à ce refus, il appartenait à celui-ci de faire une nouvelle proposition de reclassement ou de procéder au licenciement de l'intéressé et non de le maintenir dans les effectifs de l'entreprise pendant plus de quatre ans, sans reprendre le paiement des salaires".

Non, estime la Cour de cassation. Selon les constatations de la cour d'appel, "le salarié avait fait l'objet d'un avis d'aptitude à son poste le 15 mars 2010, lequel s'imposait à défaut de recours devant l'inspecteur du travail".

Dès lors, "l'employeur qui proposait la réintégration du salarié sur son poste réaménagé, conformément aux préconisations du médecin du travail, n'avait pas commis de manquement en ne procédant pas à un licenciement pour inaptitude, ni à une recherche de reclassement supposant, comme la reprise du paiement des salaires, une telle inaptitude".

L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel pour être réexaminée. □

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