

Affichage dans les centres, + Juridique  
→ GAP (part)



Circulaire : **SOCIAL**  
Numéro : 1- 0042/2008  
Date : 16/05/2008  
Contact : Valérie SCALA  
Téléphone : 04 50 77 63 84  
Mail : scalav@d74.ffbatiment.fr

**MALADIE**  
**ROLE RENFORCE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL**

Dans le cadre d'un aménagement de poste pour raisons de santé ou d'un reclassement suite à une inaptitude, plusieurs types de contestation peuvent naître.

I - Contestation de l'avis du médecin du travail

**Rappel :** la contestation du salarié, ou de l'employeur, portant sur l'avis médical lui-même, ne peut être tranchée que par l'inspecteur du travail (Cour cassation 19 décembre 2007)

II - Contestation par le salarié de la compatibilité du poste proposé avec les recommandations du médecin du travail

**Principe** posé par la Cour de Cassation dans un arrêt du 6 février 2008 :  
**l'employeur doit solliciter, à nouveau, l'avis du médecin du travail.**

Désormais, c'est au médecin du travail et non au juge de trancher le différend né de cette contestation.

Ainsi, deux possibilités se dégagent en cas de refus, par le salarié, de travailler au poste proposé par son employeur suite aux recommandations médicales :

1/ L'employeur ne saisit pas le médecin du travail et licencie le salarié pour insubordination ou pour inaptitude avec impossibilité de reclassement  
⇒ Le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse, donc contestable.

L'employeur a tout intérêt à faire d'autres propositions ou de prouver que le reclassement s'avère impossible

2/ L'employeur sollicite l'avis du médecin du travail qui considère que la proposition de poste est conforme à ses préconisations. Un licenciement est prononcé sur la base de cet avis  
⇒ Le licenciement sera fondé.

Conclusion :

Le rôle du juge se limite à vérifier que le médecin du travail a bien été sollicité suite à la contestation du salarié.

L'employeur a tout intérêt à effectuer cette démarche. Elle permet en effet :

- de renvoyer le Médecin du Travail devant ses responsabilités : il est seul compétent pour apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail,
- de limiter les contestations d'un licenciement prononcé après cette ultime consultation du médecin du travail et en l'absence d'autre possibilité de reclassement (à bien établir).

