



## LE POINT JURIDIQUE DU MOIS

En collaboration avec le cabinet Bigeon Assurances

### Les obligations de l'employeur en matière de visite médicale

À l'heure actuelle, de nombreuses visites médicales obligatoires ne sont pas effectivement réalisées en raison d'une pénurie des médecins du travail. En effet, les visites médicales qui doivent être organisées sont nombreuses et les services de santé au travail ne parviennent plus à satisfaire à l'ensemble des convocations et rendez-vous. Le paradoxe en la matière est que, selon la Cour de cassation, la défaillance de la médecine du travail engage la responsabilité de l'employeur sur lequel repose une obligation de sécurité et de résultat qui lui impose de s'assurer de l'effectivité de la visite médicale (voir un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 décembre 2013 n°12-15454).

Ainsi, l'employeur a pour mission de contrôler l'exécution de celle qui est dévolue à la médecine du travail, laquelle ne parvient plus à remplir son rôle par manque d'effectif.

À ce titre, il convient de rappeler le **domaine d'application** des visites médicales. Elles concernent l'ensemble des salariés et y compris les contrats à durée déterminée de courte durée. Les exceptions sont restreintes et concernent, par exemple, le salarié saisonnier recruté pour une durée inférieure à 45 jours. De manière générale, la première visite médicale intervient à l'embauche au plus tard à la fin de la période d'essai, puis de façon périodique, en principe tous les deux ans.

L'examen médical a pour but de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste occupé, de proposer d'éventuelles adaptations, de rechercher si le salarié est atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés, d'informer le salarié sur les risques de son poste et de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre.

En outre, des visites médicales spécifiques doivent obligatoirement avoir lieu en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, de retour de congé maternité ou d'absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident professionnel ou non.

Si l'arrêt dure plus de 3 mois, il convient de prévoir une



visite de préreprise qui a notamment pour objet d'évaluer l'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste, et de préconiser si nécessaire l'aménagement, l'adaptation de son poste ou encore son reclassement.

Si la médecine du travail doit réaliser un nombre important de visites médicales, la M.S.A. ne dispose pas pour autant d'un nombre suffisant de médecins dans ses effectifs, et le problème est réel dans les écuries de course où le turn-over est important.

Pourtant, malgré ce manque d'effectif, la réalisation effective des visites médicales est une obligation de **l'employeur qui engage à ce titre sa responsabilité**. À défaut d'examen médical effectif, l'employeur s'expose à une **double sanction**.

Au titre de la responsabilité pénale

La plus évidente est l'infraction mentionnée au sein du Code du travail, dont l'article R4745-1 prévoit que l'absence de visite médicale effective constitue une contravention de cinquième classe punie d'une amende de 5.000 euros imputable à l'employeur.

Au titre de la responsabilité pénale

Selon la Cour de cassation, « *en cas d'accident, le manquement de l'employeur dans le respect de son obligation de sécurité de résultat en la matière caractérisera une faute inexcusable* » (voir une décision de la Cour de cassation du 13 décembre 2005, n°05-12.284). ●●●

**Assurances : responsabilité civile / bâtiments / véhicules / mortalité**

Contact : Pierre LECOQ - 06 48 79 78 98 - plecoq2@agence.generalif.fr

Cabinet Bigeon - 123 rue de Paris - 53000 Laval - ORIAS 07019943



# LE POINT JURIDIQUE DU MOIS

En collaboration avec le cabinet **Bigeon Assurances**

## ●●● *Les obligations de l'employeur en matière de visite médicale*

De même en cas de licenciement pour inaptitude, prononcé sans considération des propositions de mesures individuelles du médecin du travail, celui-ci sera dépourvu de cause réelle et sérieuse, autrement dit, il sera considéré comme irrégulier (voir une décision de la Cour de cassation du 19 décembre 2007, n°06-43918). Ou encore, la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié, à raison du défaut d'organisation des diverses visites médicales requises, sera qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse, et le salarié aura droit à des indemnités de rupture souvent très importantes (voir une décision de la Cour de cassation du 22 septembre 2011).

En effet, la faute commise par l'employeur à travers le non respect de son obligation de sécurité de résultat cause nécessairement un préjudice au salarié.

Les règles applicables en la matière sont donc d'une **particulière sévérité à l'égard de l'employeur**, d'autant plus qu'il est tiers à la réalisation effective de la visite médicale matérialisée par la rencontre entre le salarié et le médecin du travail.

La **vigilance de l'employeur**, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit être double.

D'abord, il doit veiller à initier la convocation des salariés aux visites médicales, en respectant les horaires de travail.

Ensuite, il doit veiller à ce que la convocation ne reste pas lettre morte et à ce que la visite médicale ait effectivement lieu.

Vigilance face au comportement du salarié :

Il convient de préciser que le ministre du Travail estime que l'employeur ne peut être tenu pour responsable du refus délibéré du salarié de se soumettre à la visite médicale (Rép. Min. n° 8266 : JOAN CR, 10 septembre 1953, p.4002).

En pareille hypothèse, le salarié devra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En effet, la chambre criminelle de la Cour de cassation juge que le refus du salarié de se présenter à la visite n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale (voir une décision de la Cour de cassation du 4 mai 1976).



Vigilance face au comportement du service de santé :

La défaillance du service de santé dans la réalisation effective de la visite médicale n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité.

Tout au plus, si l'employeur justifie des démarches effectuées, pourra-t-il engager la responsabilité contractuelle du service de santé (voir une décision de la Cour de cassation du 19 décembre 2013, n°12-25056, ou encore du 21 septembre 2011, n°10-16153) à condition de rapporter la preuve d'une particulière défaillance de ce dernier.

En conséquence, retenons que l'employeur doit être un acteur à part entière de la réalisation effective de la visite médicale : il doit s'assurer des convocations, multiplier les relances, mettre en demeure les services de santé en cas de défaillance, alerter l'Inspection du travail, si besoin est, sur l'organisation du service de santé concerné, adhérer à plusieurs services de santé pour s'assurer de l'effectivité des entretiens...

*Guillaume FALLOURD*

Avocats

3, rue des Changes

28000 CHARTRES

Tel : 02 37 47 41 18

**Assurances : responsabilité civile / bâtiments / véhicules / mortalité**

Contact : Pierre LECOQ - 06 48 79 78 98 - plecoq2@agence.generalif.fr

Cabinet Bigeon - 123 rue de Paris - 53000 Laval - ORIAS 07019943