



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#49

Visite médicale : que faire en cas de carence du service médical ?

Le non respect par l'employeur de son obligation d'organiser les visites périodiques à la médecine du travail l'exposent au paiement de dommages et intérêts (Cass. Soc. 15/01/2014) voire à des amendes (Cass. Crim. 12/01/2016).

On sait par ailleurs depuis une jurisprudence désormais bien établie (Cass. Soc. 19/12/2013) que le service médical défaillant, donc qui ne défère pas aux demandes d'organisation de visites par l'employeur, est susceptible de voir sa responsabilité civile engagée vis-à-vis de l'employeur.

Mais concrètement, quelle position doit être celle d'un employeur qui se heurte à une situation où son service médical ne lui fixe pas de date de visite pour un salarié ?

Le cas soumis à la Cour de Cassation (Soc. 09/12/2015) était assez caricatural de la désorganisation de certains services médicaux : malgré plusieurs demandes formalisées par LRAR envoyées au service médical pour organiser des visites médicales, ledit service n'a pas été en mesure d'en organiser une, et ce pendant une période de 4 ans (!).

Pour autant, la société a fait travailler ce salarié pendant toute cette période...

Suite à son licenciement, le salarié a sollicité des dommages et intérêts au titre notamment du manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur du fait de de cette défaillance dans l'organisation des visites d'embauche et périodiques.

L'employeur a cru pouvoir s'exonérer de sa responsabilité en invoquant son respect de

son obligation de solliciter les visites, en excipant du versement de ses cotisations annuelles auprès du service médical et enfin en relevant que le salarié, qui ne justifiait d'aucun préjudice, n'avait jamais réclamé l'organisation d'une visite à la médecine du travail.

La Cour écarte ces arguments et relève que le seul constat de l'absence de visite caractérise une violation des articles L4121-1 (obligation de sécurité) et R4624-16 (obligation de visites médicales), qui cause nécessairement un préjudice au salarié.

Dès lors, cet arrêt très insatisfaisant pose la question de ce que doit faire l'employeur pour éviter de voir sa responsabilité engagée. La Cour ne donnant malheureusement pas la réponse.

Une première piste de solution pourrait consister à dispenser le salarié d'activité, tout en l'en rémunérant. Parallèlement, il conviendrait d'écrire au service médical en le mettant en demeure d'organiser une visite sans délai, en lui précisant que leur retard engagera leur responsabilité consistant dans le remboursement des salaires versés sans contrepartie de travail.

L'autre piste de solution pourrait consister à laisser le salarié travailler, à mettre en demeure le service médical d'organiser une visite et d'appuyer cette mise en demeure d'une saisine du TGI en référé pour faire ordonner l'organisation d'une visite sous astreinte journalière.

Donc in fine, de prendre soit un risque opérationnel, soit un risque juridique....