

## Consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude d'origine professionnelle

(Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-25.568)

On rappellera, à titre liminaire, que le salarié déclaré inapte à son poste à l'issue du deuxième examen prévu par l'article L. 4624-31 du Code du travail, bénéficie d'une obligation de reclassement qui doit être recherché dans le mois qui suit cet examen. Ce principe résulte de l'article L. 1216-2 du Code du travail (s'agissant de l'inaptitude consécutive à un arrêt de travail pour des raisons médicales non liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) et de l'article L. 1226-10 du Code du travail (s'agissant des inaptitudes d'origine professionnelle). On ajoutera que, lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les délégués du personnel doivent être consultés. De plus, s'agissant des propositions de reclassement, l'obligation qui incombe à l'employeur ne doit intervenir ni trop tôt (au risque que l'employeur ne réponde pas à cette obligation), ni trop tard. L'arrêt du 21 novembre dernier apporte une illustration à ces règles.

En l'espèce, il s'agissait d'une inaptitude d'origine professionnelle qui, conformément à l'article L. 1226-10 du précité, implique donc notamment que les propositions de reclassement interviennent après que les délégués du personnel aient été consultés. Concernant plus précisément le moment auquel la consultation des délégués du personnel doit intervenir, si la loi ne fixe pas de règle précise en la matière, la jurisprudence, en revanche, se montre assez stricte. En effet, les juges considèrent, habituellement, que l'avis des représentants du personnel doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié ait été définitivement constatée (c'est-à-dire après que les deux examens médicaux prévus par la loi aient été réalisés ;

Cass. soc., 28 oct. 2008, n° 08-42.804), mais avant que l'employeur ne formule ses propositions de reclassement au salarié (Cass. soc., 19 juin 1990, n° 87-41.499). Et c'est précisément ici que chaque minute compte.

Dans la présente affaire, l'employeur avait consulté les délégués du personnel le jour même où il avait fait une proposition de reclassement au salarié inapte. Le salarié a, dès lors, saisi la juridiction prud'homale, considérant que l'employeur avait manqué à ses obligations. Or, l'employeur n'ayant pas été en mesure d'établir avec exactitude l'heure à laquelle il avait consulté les représentants du personnel, la Cour de cassation considère qu'il a bien manqué à ses obligations et le sanctionne.

En effet, l'une des attestations de l'unique délégué du personnel produite indiquait que la consultation avait été effectuée à 8h30, tandis qu'une autre visait plus largement la matinée. L'employeur n'a ainsi pas pu prouver que la consultation obligatoire avait bien précédé la proposition de reclassement faite au salarié. Au regard de cette jurisprudence, il apparaît donc important de pouvoir déterminer l'heure exacte de la consultation des délégués du personnel, lorsque celle-ci intervient le jour même où l'employeur fait une proposition de reclassement au salarié.

Si le défaut d'antériorité de la consultation par rapport aux propositions de reclassement est bien sanctionné par les juges, la sanction est cependant moindre, comparée au défaut de consultation des délégués du personnel (qui est sanctionné par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire, en vertu de l'article L. 1226-15 du Code du travail ; Cass. soc., 17 déc. 1997, n° 95-41.437). ■



### Surveillance médicale des salariés

#### Le chant du cygne des accords collectifs de branche !

L'article R. 4624-19 du Code du travail prévoyait, depuis le décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004, que des accords collectifs de branche étendus puissent préciser les métiers et postes relevant d'une surveillance médicale renforcée, mais aussi de convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation. **Le 24 janvier 2013 : les dispositions de ces accords seront réputées caduques.**

Nombreux sont les accords de branche qui ont été signés afin d'étendre la liste des emplois soumis à une surveillance médicale renforcée (SMR), avec pour effet de soumettre ces emplois à une périodicité médicale de 12 mois au lieu de 24 mois. On rappellera de façon non exhaustive les branches professionnelles qui ont négocié des accords collectifs de branche : travail temporaire, industries charcutières, télécommunications, industries métallurgiques, casinos, industries chimiques... La fin de vie de ces accords collectifs de branche a été expressément prévue par l'article 1-IV de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail : "A l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime sont réputées caduques." La faculté offerte, par l'article R. 4624-19 du Code du travail, de pouvoir négocier par voie d'accords collectifs des clauses comportant des obligations différentes en matière d'examens médicaux différentes de celles prévues par le Code du travail, est donc supprimée. Cette remise en cause peut s'expliquer de la façon suivante : la loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application du 30 janvier 2012 fixe désormais un cadre général à l'adoption de règles spécifiques ou de règles dérogatoires pour certaines catégories particulières de travailleurs.



### Suivi individuel de l'état de santé des salariés éloignés

#### Un décret en attente...

On rappellera utilement que la circulaire DGT n° 01 du 5 février 2007 relative à l'application de la Santé au travail à destination des salariés et des sites éloignés a été expressément abrogée par la circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des Services de santé au travail.

On rappellera également qu'aux termes de l'article L. 4625-1, tel qu'issu de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, un décret devrait déterminer les modalités de surveillance de l'état de santé de ces "travailleurs éloignés exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui

où se trouve l'établissement qui les emploie".

En attendant, si le Cisme a toujours encouragé le suivi de proximité, il n'existe, à ce jour, aucune disposition spécifique concernant la surveillance de l'état de santé de ces salariés.