

## Inaptitude

# Dernières jurisprudences

- **Licenciement pour inaptitude : le DIF doit être mentionné dans la lettre de licenciement**  
(Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.310)

Même si le salarié licencié pour inaptitude n'effectue pas de préavis, son employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement que ce dernier peut utiliser ses droits au DIF pendant une période égale à celle du préavis théorique.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 6323-19 du Code du travail, l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits en matière de DIF (sauf en cas de licenciement pour faute lourde), ces droits pouvant être utilisés par le salarié avant la fin de son préavis pour réaliser un bilan de compétences, une VAE ou une formation. A défaut d'une telle demande, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF peut faire l'objet d'une portabilité.

La Cour de cassation se positionne sur le sort de cette obligation dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, sachant que le salarié ne peut effectuer son préavis théorique.

On notera que la Cour de cassation avait eu l'occasion de préciser, s'agissant d'un salarié malade, que l'employeur, qui n'avait pas mentionné dans la lettre de licenciement la possibili-

té pour le salarié licencié d'utiliser ses heures de DIF pour suivre une formation pendant son préavis, était fautif.

La solution est aujourd'hui la même pour le salarié licencié pour inaptitude.

Dans l'arrêt du 25 septembre 2013, un employeur, estimant que la salariée n'était pas dans la possibilité d'effectuer son préavis, n'a pas porté la mention relative au DIF sur la lettre de licenciement.

La Cour de cassation considère que *"L'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation"*.

Ainsi, la salariée aurait pu, en l'espèce, mobiliser ses heures de DIF pendant son préavis théorique.

- **Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : pas de consultation du CHSCT**

(Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-20.690)

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de monteur-soudeur, a été victime d'un accident du travail le 11 septembre. Il a été déclaré inapte à son emploi à l'issue de deux visites de re-

prise. Après consultation des délégués du personnel, il a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement, puis licencié pour inaptitude. Il a saisi la juridiction prud'homale, contestant le bien-fondé de son licenciement.

La Cour d'appel ayant jugé son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, il s'est pourvu en cassation.

Le salarié avance alors plusieurs moyens, dont un reposant sur les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il considère qu'aux termes de l'article L. 4612-11 du Code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail. Dès lors, la Cour d'appel, en précisant seulement que la consultation du CHSCT n'était pas obligatoire, sans rechercher, si, du fait de cette absence de consultation, l'information donnée aux délégués du personnel avait été complète, a entaché sa décision d'un manque de base légale.

Ce n'est pas l'avis des Hauts magistrats, qui jugent que, dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement, **l'employeur n'est pas tenu de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**. Cette position avait déjà été prise dans un arrêt de 1996 (Cass. soc., 26 mars 1996, n° 93-40.325). ■

## Vaccinations obligatoires

# Responsabilités

**Dans le cadre de la mise en place pratique de la réforme de la Santé au travail et de la prise en charge des effectifs de salariés par l'équipe pluridisciplinaire, la répartition des compétences en présence et leurs incidences potentielles suscitent des interrogations légitimes.**

Compte tenu de l'approche des premiers frimas d'automne et des campagnes de vaccination saisonnière qui les accompagnent, les responsabilités en cas de réaction à une injection préoccupent les professionnels concernés.

La Cour de Cassation s'étant, en outre, prononcée récemment suivant deux décisions d'importance en matière de réparation des dommages liés à une vaccination obligatoire (arrêts n° 12-21.314 du 10 juillet 2013 et n° 12-20.903 du 29 mai 2013 relatifs à la défektivité du vaccin administré), on rappellera utilement les règles dans ce domaine.

A titre liminaire, on rappellera qu'une vaccination peut être pratiquée par un médecin ou par un infirmier en application d'une prescription médicale ou d'un protocole préalablement établi par

un médecin (CSP, art. R. 4311-7). En d'autres termes, le geste peut être médical ou infirmier sur conseil médical.

En premier lieu, si le geste médical, le geste infirmier, la prescription médicale ou le protocole médical provoquent un préjudice (maladresse, mauvaise indication...), ce serait alors le principe de la responsabilité civile qui s'appliquerait et ce serait alors à l'assurance du Service employeur de garantir la réparation qui pourrait en découler.

En second lieu, si le produit injecté s'avérait défectueux, la responsabilité du fabricant pourrait être recherchée.

En dernier lieu, si un préjudice découlait d'un produit vaccinal non défectueux, ce serait alors un mécanisme particulier de réparation qui interviendrait.

En effet, aux termes de l'article L. 3111-9 du Code de la Santé publique : *"Sans préjudice des actions qui pourraient être exercées conformément au droit commun, la réparation intégrale des préjudices directement imputables à une vaccination obligatoire pratiquée dans les conditions mentionnées au présent chapitre, est assurée par l'Of-*

*fice national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales institué à l'article L. 1142-22, au titre de la solidarité nationale (...)."*

Ainsi, une réaction préjudiciable en matière de vaccination obligatoire dans ce cas est légalement rattachée au régime de l'aléa médical et des procédures afférentes.

En pratique, la personne préjudiciée saisit l'Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux, des Af-

fections iatrogènes et des Infections nosocomiales (ONIAM) qui procèdera à une indemnisation après expertise et investigations. Appliquée au secteur de la Santé au travail, la déclinaison est la suivante : si un salarié réagit à une vaccination obligatoire réalisée par le médecin du travail ou un infirmier (dans le cadre décrit plus haut) et que l'acte est réalisé conformément aux données acquises de la Science, ce salarié actionnera l'instance nationale dédiée à cette situation, sans que le Service ou son assureur n'aient à l'indemniser. ■

## Rupture conventionnelle Possible en cas de longue maladie

(Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711)

Dans un arrêt du 30 septembre 2013, la Cour de cassation confirme que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle.

En l'espèce, le salarié était en arrêt de travail pour maladie depuis près de 9 mois suite à une pathologie dépressive qu'il imputait à ses conditions de travail.

Des courriers du médecin du travail indiquaient que l'arrêt de travail dudit salarié avait pour cause un *"syndrome anxiodépressif en rapport avec une situation de souffrance au travail (conflit hiérarchique, reproches à son sens injustifiés, tensions relationnelles, pressions, sensation de mise à l'écart)"*, que le salarié demeurait *"très fragile"* et que *"la question posée était celle d'une éventuelle reprise"*, de *"l'aptitude de M. X... à reprendre son poste de vendeur automobile"* et de la nécessité d'envisager *"un éventuel reclassement externe"*.

Le 14 janvier 2009, il signe une rupture conventionnelle avec son entreprise, rupture homologuée le 9 février 2009.

Toutefois, considérant que son consentement a été vicié, le salarié a saisi le juge, aux fins de demander une requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il estime, en effet, qu'il était en arrêt de travail dans un contexte de harcèlement, de discrimination et

de tensions professionnelles et qu'il n'avait, en outre, pas bénéficié d'une visite de reprise.

De son côté, l'employeur nie tous faits de harcèlement et invoque une enquête interne diligentée par l'entreprise qui concluait qu'aucun acte de harcèlement moral ou de discrimination syndicale ne pouvait lui être reproché. Il accusait le salarié de s'être mis en arrêt maladie, afin de marquer son désaccord, *"d'avoir monté de toutes pièces ses accusations de harcèlement moral"*, et *"délibérément menti"* pour *"sachant que son travail ne donnait pas satisfaction, négocier son départ"*.

« L'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture ».

Il ajoute, pour conclure, que c'est le salarié qui avait pris l'initiative d'une rupture conventionnelle et qu'il n'avait, d'ailleurs, pas fait usage de son droit de rétractation.

Qu'il y ait ou non litige préexistant, la rupture conventionnelle est valide.

Au regard de ces éléments, la Cour d'appel constate qu'aucune rétractation n'est intervenue dans le délai légal et que la convention a été homologuée à la demande conjointe des parties par l'autorité administrative.

Elle considère, ainsi, que *"la circonstance que le contrat de travail se trouvait suspendu en raison du congé maladie depuis plus de huit mois du salarié sans qu'aucune reprise n'ait été envisagée justifiant une visite auprès du médecin du travail, ne saurait remettre en cause la validité de la convention de rupture librement consentie en l'absence de tout litige préexistant, alors que si des reproches lui ont été adressés notamment sur la faiblesse de ses performances, le seul avertissement dont il a fait l'objet remonte au 2 octobre 2007 et aucune convocation à un entretien préalable à une mesure disciplinaire n'a été envisagée"*.

La Cour de cassation ajoute que, qu'il y ait ou non un litige préexistant, ce n'est pas la question, puisque *"l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture"*.

Elle retient, ensuite, que les juges du fond n'ont relevé aucun agissement précis de l'employeur susceptible de laisser présumer un harcèlement moral et confirme qu'au moment de la signature de la convention, le consentement du salarié était libre et éclairé.

In fine, on retiendra qu'une rupture conventionnelle peut être signée dans un contexte tendu, puisque la Haute juridiction confirme que l'existence d'un différend entre les parties n'entache pas, en soi, la validité de la convention de rupture. ■