

Inaptitude d'origine professionnelle : le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement

(Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-25.727)

Bien que cette décision ne soit pas publiée au bulletin officiel, elle retient toute notre attention.

La Cour de cassation indique, pour la première fois, que, si les délégués du personnel doivent impérativement être consultés lorsqu'une inaptitude d'origine professionnelle est constatée, ils n'ont pas pour autant le pouvoir d'attester de la nécessité de licencier.

L'avis favorable des élus ne constitue pas une autorisation immédiate de licencier. L'employeur doit procéder à des recherches de reclassement conformément aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail.

En l'espèce, une salariée a été déclarée par le médecin du travail inapte à tout poste non sédentaire à la suite d'absences pour maladie professionnelle. Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. L'employeur a consulté les délégués du personnel qui rendent un avis favorable au licenciement, compte-tenu de l'activité de jardinage et de l'existence d'un seul poste sédentaire dans l'entreprise, d'ores et déjà occupé, d'employée administrative. Le jour même de la réunion des délégués du personnel, l'employeur adresse au salarié la convocation à l'entretien préalable au licenciement. La rupture du contrat est prononcée quelques jours plus tard.

La salariée considère qu'elle n'a pas bénéficié d'une véritable recherche de

reclassement et conteste le bien-fondé de son licenciement.

La Cour d'appel s'appuie sur l'avis favorable rendu par les délégués du personnel pour confirmer le motif du licenciement, considérant, ainsi, que les représentants du personnel attestaient de l'impossibilité pour l'employeur de reclasser le salarié inapte dans l'entreprise.

La Cour de cassation casse cette décision sur le fondement de l'article L. 1226-10 du Code du travail qui dispose qu' *"à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ; que cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; que l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail"*.

Elle précise que le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. L'employeur ne pouvait pas s'en tenir à

l'avis favorable rendu par les délégués du personnel mais devait réaliser une véritable recherche de reclassement au besoin par la mise en œuvre de mutations, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

Cette décision s'inscrit sans surprise dans la jurisprudence développée ces dernières années sur l'obligation de reclassement de l'employeur. ■

BRÈVE

La déclaration 2483 est supprimée

La déclaration fiscale n° 2483 relative à la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est définitivement supprimée.

Un décret du 2 juin 2015 (décret n° 2015-600) abroge, en effet, les articles R. 6331-29 à R. 6331-35 du Code du travail relatif à cet imprimé.

A noter que c'est la loi dite "formation" du 5 mars 2014 qui avait prévu la suppression de cette déclaration fiscale.

La loi prévoit désormais que l'employeur transmet à l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés, dont le contenu doit être défini par décret en conseil d'Etat (C. trav., art. L. 6331-32).



BRÈVE

Conduite à tenir lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de congés payés

Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de congés payés, les trois situations suivantes sont à distinguer :

1) lorsqu'un jour férié chômé dans le SSTI se situe au cours d'une période de congés payés, ce jour férié ne sera pas décompté au titre des congés payés car il ne constitue pas un jour ouvrable (il en va de même en cas de décompte en jours ouvrés),

2) lorsqu'un jour férié non chômé dans le SSTI se situe au cours d'une période de congés payés, il est décompté au titre des congés payés car il constitue un jour ouvrable (il en va de même en cas de décompte en jours ouvrés),

3) lorsqu'un jour férié coïncide avec le jour de repos hebdomadaire légal du salarié au cours d'une période de

congés payés, ce jour ne sera pas décompté au titre des congés payés car il ne constitue pas un jour ouvrable.

A titre d'exemple, en 2015, la journée du 15 août tombant un samedi (samedi qui correspond habituellement dans les SSTI à une journée de repos hebdomadaire légal) ne devra pas être décomptée au titre des congés payés.