

## Inaptitude Inaptitude d'origine professionnelle et reclassement

(Cass. soc., 29 fév. 2012, n° 10-28.848)

### L'employeur doit transmettre aux délégués du personnel les préconisations du médecin du travail.

En l'espèce, il n'avait pas été indiqué par l'employeur, aux délégués du personnel, lors de leur double consultation, que le médecin du travail avait déclaré le salarié apte à un autre poste "sous réserve d'horaires aménagés", ce dont il résultait que les délégués du personnel n'avaient pas disposé de toutes les informations nécessaires pour leur permettre de donner un avis en toute connaissance de cause.

Un salarié a été victime d'un accident du travail, à la suite duquel il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Contestant le bien-fondé de son licenciement et estimant ne pas avoir bénéficié de tous ses droits au titre de son contrat de travail, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Le salarié reproche, notamment, à son employeur de ne pas avoir respecté la procédure de reclassement, estimant que les délégués du personnel qui avaient été consultés n'avaient pas été destinataires de toutes les informations utiles.

Rappelons que la consultation des délégués du personnel n'est obligatoire que lorsque l'inaptitude du salarié a une origine professionnelle.

En effet, l'article L. 1226-10 du Code du travail dispose que "lorsque, 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. 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".*

Ainsi, les délégués du personnel doivent être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié qui a été déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Rappelons que la Cour de cassation a eu plusieurs fois l'occasion d'apporter des précisions sur le moment de cette consultation.

Elle a ainsi, notamment, jugé que la consultation des délégués du personnel devait intervenir après le deuxième avis rendu par le médecin du travail, les délégués du personnel ne pouvant utilement se prononcer que lorsque l'inaptitude du salarié est régulièrement acquise (Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 99-44.623).

Concernant le contenu des informations qui doivent être transmises par l'employeur aux délégués du personnel, la Cour de cassation avait jugé, dans une décision de 2008, qu'ils devaient disposer des informations nécessaires quant à l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, afin qu'ils

puissent émettre un avis en connaissance de cause (Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45.133).

C'est dans ce contexte que les Hauts magistrats poursuivent leur analyse, en exigeant de l'employeur qu'il remette aux délégués du personnel toutes les préconisations formulées par le médecin du travail. Dans l'arrêt du 29 février 2012, qui fait l'objet du présent commentaire, l'employeur n'avait pas fait mention de la recommandation du médecin du travail consistant à demander, dans le cadre du reclassement, un aménagement d'horaire. La proposition de reclassement faite au salarié ne tenait donc pas compte de cette recommandation. Les juges ont considéré que cette consultation insuffisante équivalait à une absence de consultation, permettant, ainsi, au salarié, de bénéficier d'une indemnité au moins égale à 12 mois de salaires, en application de l'article L. 1226-15 du Code du travail.

Cette décision apporte donc de nouvelles précisions, quant aux éléments qui doivent être remis aux délégués du personnel, dans le cadre de la recherche de reclassement d'un salarié inapte. Mais l'employeur n'aurait-il pas tout simplement intérêt à transmettre une copie des avis d'inaptitude ou des courriers mentionnant les recommandations du médecin du travail ?

Ce qui est certain, pour l'heure, c'est que les délégués du personnel doivent être informés de toutes les recommandations formulées par le médecin du travail, peu important le support les évoquant.



### BRÈVE

#### Surveillance médicale renforcée

Un arrêté du 2 mai 2012 abroge diverses dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée des travailleurs.

Suite à la parution de cet arrêté, une note de présentation relative au nouveau régime de la surveillance médicale renforcée, élaborée par les Services du Cisme, est en cours de finalisation et sera mise à disposition des adhérents très prochainement.



### Parutions

#### Le cannabis et l'entreprise - Réponses concrètes

Que dit la loi sur le cannabis ? Existe-t-il un cadre légal permettant le dépistage de stupéfiants au travail ? L'employeur peut-il fouiller les vestiaires des salariés ? Le médecin du travail est-il tenu au secret médical en cas de test positif au cannabis ? Quels sont les pouvoirs de sanction de l'employeur ? Quelle est la responsabilité du salarié consommateur envers ses collègues ? Comment aider ce salarié ?

Toutes ces questions, et bien d'autres, sont traitées sous forme de réponses concrètes qui aideront l'employeur à résoudre dans son entreprise les problèmes liés à la consommation de cannabis.

Editeur Docis  
www.editions-docis.com

