Logo CFDT

[TISSOT EDITIONS] Inaptitude et procédure de reclassement : le CSE peut être consulté par téléphone !

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher et proposer au salarié un poste de reclassement. Avant cela, il doit consulter le CSE (et anciennement les délégués du personnel), au risque de rendre irrégulière la procédure. La Cour de cassation s'est prononcée sur la forme que peut prendre cette réunion de consultation du CSE.

Inaptitude et procédure de reclassement : rappel

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit engager la procédure d'inaptitude prévue par le Code du travail. Cette procédure se déroule en deux phases :

- une première étape dite de « recherche de postes de reclassement » ;
- puis, le cas échéant, en l'absence de reclassement, une mesure de licenciement pour inaptitude.

Le licenciement pour inaptitude ne peut être envisagé par l'employeur qu'après que celui-ci ait procédé à des recherches et des propositions de postes de reclassement au salarié déclaré inapte, sauf exception (laquelle se matérialise par la mention du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi).
Les propositions de reclassement de l'employeur doivent obligatoirement prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Mais avant de proposer au salarié un nouveau poste, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel devenu le CSE. Les élus doivent ainsi être informés de l'état de santé du salarié, des conclusions écrites fournies par le médecin du travail, et des différentes possibilités de reclassement envisageables.

Notez-le
Depuis la loi travail, l'avis des délégués du personnel/du CSE doit être recueilli que l'inaptitude soit d'origine professionnelle, c'est-à-dire consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou non.

Aucune disposition légale ne précise clairement le cadre de cette consultation. Par le passé, les juges ont décidé que celle-ci peut avoir lieu, classiquement, lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel. Les juges ont également admis que l'employeur consulte chaque représentant individuellement ou l'ensemble des délégués au cours d'une réunion extraordinaire.

C'est donc avec beaucoup d'intérêt que les juges ont eu à répondre à la question de savoir si une consultation des élus sur les postes de reclassement du salarié déclaré inapte, par conférence téléphonique, était licite.

Inaptitude et consultation du CSE par téléphone : c'est possible

Et c'est oui !
Dans arrêt du 30 septembre 2020, les juges de la Cour de cassation valident la licéité de la consultation des élus par téléphone.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020 n° 19-13.122
Télécharger

Les faits étaient les suivants : un salarié, engagé en qualité de chauffeur poids lourds, est victime d'un accident de travail le 9 janvier 2015. Il est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, et apte à un autre poste avec réserves, et ce à l'issue de deux visites médicales espacées de 15 jours (conformément à la procédure applicable à l'époque des faits). Il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 octobre 2016.

Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale. A l'appui de sa contestation, il demande aux juges de déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif, notamment, que la consultation des délégués du personnel était irrégulière car ayant eu lieu par conférence téléphonique.

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes et juge régulier le mode de consultation des délégués du personnel par téléphone.

Le salarié, insatisfait, saisit la Cour de cassation… qui restera sourde à ses arguments et rejettera sa demande. En effet, pour les hauts magistrats l'article L. 1226-10 du Code du travail, dans sa rédaction d'alors n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte. En l'espèce la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, avait été consultée et chaque élu avait émis un avis, peu importe que cet avis ait été recueilli par téléphone.

Cette décision est transposable au CSE.

Vous êtes élus CSE et vous souhaitez vous impliquer pleinement dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail ? Les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « CSE : s'investir en santé sécurité pour protéger les salariés ».

Cour de cassation, chambre sociale, 30 septembre 2020 n° 19-13.122 (l'avis des délégués du personnel (devenus le CSE) relatif aux postes de reclassement à proposer à un salarié déclaré inapte peut être recueilli au cours d'une réunion se déroulant par conférence téléphonique)

auteur : Audrey Gillard

médecin
Liens utiles
Inaptitude et procédure de reclassement : le CSE peut être consulté par télépho…