

Inaptitude suite à une maladie professionnelle : portée de l'avis des délégués du personnel 232b8

L'essentiel Un avis positif des délégués du personnel sur un projet de licenciement d'une salariée, déclarée inapte par le médecin du travail à tout poste non sédentaire dans l'entreprise suite à une maladie professionnelle, ne dispense pas l'employeur de son obligation de rechercher une solution de reclassement.

Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-25727, ECLI:FR:CCASS:2015:SO00772, Sté Clean Garden c/ M^{me} X, D (cassation partielle CA Fort-de-France, 26 sept. 2013), M. Chollet, prés. ; M^e Delamarre, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.

Note par
Pierre LE COHU

Selon l'article L. 1226-10 du Code du travail, lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail

consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition doit être préalablement soumise à l'avis des délégués du personnel. C'est là un des rares cas de consultation de cette instance représentative du personnel dont le déroulement est bien encadré par la loi et la jurisprudence. Notamment :

- cette consultation ne peut avoir lieu qu'après les deux examens médicaux espacés de deux semaines (Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 99-44623) ;
- l'employeur doit fournir aux délégués du personnel les informations nécessaires pour leur permettre de donner leur avis en toute connaissance de cause (Cass. soc., 26 janv. 2011 n° 09-72284) ;
- la consultation doit avoir lieu, même en présence d'une impossibilité de reclassement (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-72218).

Un licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est constitutif d'un délit d'entrave (Cass. crim., 26 janv. 2013, n° 89-85389) et est sanctionné par le versement, au salarié concerné, d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire, selon l'article L. 1226-15 du Code du travail.

Cependant, quelle est la portée de cet avis ? Selon le principe général régissant la consultation des instances représentatives du personnel, il ne lie pas l'employeur. Mais surtout, il ne le dispense pas du respect de son obligation de reclassement du salarié. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans le présent arrêt.

Une salariée est déclarée par le médecin du travail, suite à des absences pour maladie professionnelle, inapte à tout poste non sédentaire dans l'entreprise. L'employeur,

projetant de la licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement, procède alors à la consultation des délégués du personnel qui rendent un avis favorable au licenciement de la salariée car l'inaptitude définitive de celle-ci à tout poste non sédentaire rendait impossible toute tentative de reclassement, compte tenu de l'activité exercée, consistant dans l'entretien d'espaces verts, et de l'occupation du seul poste sédentaire d'employé administratif existant dans l'entreprise.

Fort de cet avis, l'employeur procède au licenciement de la salariée. Celle-ci conteste son licenciement. La cour d'appel de Fort-de-France, s'appuyant sur l'avis positif des délégués du personnel, la déboute et déclare son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation casse cette décision. Selon elle, « le sens de l'avis des délégués du personnel est sans conséquence sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ». La cour d'appel aurait donc dû évaluer les démarches accomplies par l'employeur pour rechercher une solution de reclassement. Or, toujours selon la Cour, la concomitance entre l'avis des délégués du personnel et l'engagement de la procédure de licenciement montrait, à elle seule, l'absence de sérieux de cette recherche.

Il semblerait, en effet, que l'avis du médecin du travail, celui des délégués du personnel et l'engagement de la procédure de licenciement se situent, tous les trois, dans un laps de temps très court.

C'est là la reprise de la position classique de la Cour de cassation en la matière (Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43219), qui applique de manière stricte ce principe de recherche du reclassement du salarié devenu inapte à son poste de travail, et ce bien que, dans le cas présent, tant le médecin du travail que les délégués du personnel

- tous deux censés être indépendants de l'employeur et bien connaître les postes de l'entreprise -, avaient estimé que ce reclassement ne pouvait se faire.

Aurait-il fallu, si l'on reprend la motivation de la Cour de cassation, que l'employeur observe un temps plus long entre l'avis du médecin, celui des délégués du personnel et l'engagement de la procédure de licenciement pour rechercher - ou feindre de rechercher - une solution de reclassement ?

Mais il est possible d'estimer que ce critère de temps n'est pas pertinent en la matière, d'autant qu'il s'agissait en l'espèce d'une petite entreprise et que les possibilités de reclassement pouvaient être rapidement envisagées. Il semblerait préférable que les tribunaux fondent leur décision davantage sur l'existence ou non de ces possibilités, et non sur le temps mis par l'employeur, suite à l'avis d'inaptitude, pour engager la procédure de licenciement, ce qui ne présume nullement de ses efforts de recherche d'un reclassement compte tenu des emplois existant dans l'entreprise.

Quant au fait que l'employeur doive rechercher une solution de reclassement pour les salariés que le médecin du travail a déclarés inaptes à tout poste dans l'entreprise - ce qui entraîne, très souvent, la condamnation de l'employeur pour défaut de reclassement -, notons que la mission sur « l'aptitude et la médecine du travail », mise en place par le ministre du Travail, recommande que le salarié sujet à une telle inaptitude puisse, certes, contester son licenciement éventuel, sans pouvoir néanmoins évoquer un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement. Souhaitons que cette recommandation, de bon sens, soit retenue par le législateur.