

Inaptitude, une nouvelle

Sous couvert de simplification, la procédure de reconnaissance de l'inaptitude du salarié a été profondément modifiée par la loi Travail. Mais des zones d'ombre demeurent, que l'administration et la Cour de cassation devront dissiper. En attendant, la vigilance est de mise pour le secteur social et médico-social, très consommateur de ce type d'avis.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail peut déclarer un professionnel inapte en un seul examen à l'occasion d'une visite médicale quelconque (1) (visite d'aptitude d'embauche, à la demande du salarié (2) ou de l'employeur, visite périodique, ou encore de reprise). Ce sous-réserve de pesquer une procédure préalable particulièrement stricte, matérialisée par quatre phrases impératives et cumulatives :

- une étude de poste et des conditions de travail,
- un échange par tout moyen du médecin du travail avec l'employeur et le salarié,
- la mention de la date d'actualisation de la fiche d'entreprise.

L'importance des échanges avec le médecin du travail était également soulignée par la Cour de cassation (3) sous l'empire des anciennes dispositions légales. Compte tenu de cette procédure renforcée, le médecin du travail pourra toujours juger nécessaire d'organiser une seconde visite dans un délai maximum de 15 jours calendaires à partir du premier examen. Enfin, et si aucune mesure d'aménagement,

d'adaptation ou de transformation du poste n'est envisageable, le médecin pourra déclarer le professionnel inapte à son poste de travail sur la base de conclusions écrites assorties de ses recommandations relatives au reclassement de celui-ci.

Une procédure alourdie, mais uniformisée

Concernant l'avis d'inaptitude, le médecin du travail doit formuler, par écrit, des indications sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et son aptitude à bénéficier d'une formation le permettant à occuper un poste adapté. Cette nouvelle rédaction du Code du travail marque la fin des avis sucucnés.

Ce formalisme préalable au constat d'inaptitude impose une vigilance accrue de l'employeur, notamment dans l'étude des conditions de travail au sein de l'établissement et dans l'actualisation de la fiche d'entreprise. Pour l'heure, il est impossible de déterminer si une sanction pourrait être tirée du défaut de ces mentions dans l'avis ou de non-réalisation de ces actions par le service de santé au travail (SST).

Quelle consultation des délégués du personnel ?

Depuis 2003 (1), la Cour de cassation admet que l'employeur peut recueillir l'avis des délégués du personnel (DP) individuellement, en dehors d'une réunion collective. Une possibilité à privilégier pour éviter une multiplication des réunions de l'instance. Cette consultation, qui intervient après le constat d'inaptitude et avant la proposition

de postes au salarié, implique en pratique la transmission préalable aux DP de l'avis du médecin, de ses recommandations, des emplois disponibles (y compris avec aménagement) correspondant. *Quid* de la consultation préalable des délégués en l'absence de poste disponible ou lorsque l'avis d'inaptitude visera un cas dérogatoire permettant d'excéder



Le médecin du travail peut désormais déclarer un professionnel inapte en un seul examen à l'occasion de n'importe quelle visite médicale.

Rappels que la défaillance de ce dernier dans le suivi médical des salariés n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité (4). Depuis le 1^{er} janvier 2017, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur a l'obligation de consulter, et plus seulement de façon préventive, les délégués du personnel (DP) avant de proposer un poste de reclassement. La loi Travail d'août 2016 met ainsi fin aux interrogations en la matière.

Quelle étendue de l'obligation de reclassement ?

Suite au constat d'inaptitude, l'employeur doit rechercher un poste pour le salarié. S'il ne la ni reclasse ni licencié à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical, il doit lui verser, à nouveau, son salaire.

L'employeur peut être exoneré de rechercher un reclassement et partant, d'en justifier l'impossibilité, lorsque l'avis émis par le médecin du travail précise que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que position sera-telle maintenue ?

(1) Cass. soc. 29 avril 2003, n° 00-46-477
(2) Cass. soc. 29 novembre 2016, n° 15-16-782

procédure complexe

légalement différente : « reclassement dans l'emploi ».

Formaliser les raisons de l'impossibilité

L'employeur est réputé avoir rempli son obligation de reclassement quand il propose un autre emploi au salarié, aussi comparable que possible à celui antérieur, qui prime en compte l'avis des délégués du personnel ainsi que les conclusions et indications du médecin du travail.

Toujours dans une démarche d'uniformisation des procédures, la loi Travail prévoit l'information du salarié sur les motifs s'opposant à son reclassement. Ce nécessairement avant la convocation à l'entretien préalable. Ici encore, la Cour de cassation devra détermi-

ner les conséquences sur la rupture (licenciement sans cause réelle ni sérieuse ?) d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information préalable.

L'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel avant de reclasser un salarié inapte.

Reclassement, les magistrats ont également apporté des précisions sur les recherches de reclassement par l'employeur. Ils font preuve de discernement en lui permettant de prendre en compte la position exprimée par le salarié (6). Jusqu'alors l'employeur ne pouvait limiter ses recherches à un

secteur géographique souhaité par le professionnel. L'instauration d'un formulaire de reclassement, sous forme de questionnaire remis à l'intéressé (généraliste du domicile, mobilité à l'étranger), apparaît comme une pratique à développer. Toutefois, il faudra attendre les prochaines décisions de la Cour pour connaître l'étendue des conséquences des choix émis par le salarié. A titre d'exemple, pourrait-il refuser un poste moins qualifié, moins rémunéré ou en CDI et dispenser l'employeur de rechercher un emploi sur certains postes par sa seule volonté ?

Loi de simplifier la procédure d'inaptitude, la loi Travail crée au contraire de nouvelles zones d'incertitude (7). Les contentieux liés à l'inaptitude du salarié ont encore de beaux jours devant eux.

Stéphane Picard et Gaëlle Cassan,
Picard Avocats,
membres du réseau ACCES

[1] Cass. soc. 7 juillet 2016, n° 14-26-590

[2] A la double condition d'en avoir informé préalablement son employeur et si l'objet de la visite médicale est bien la reprise du travail.

[3] Cass. soc. 11 janvier 2017, n° 15-22-485

[4] Cass. crim. 12 janvier 2016, n° 14-87-695

[5] Cass. soc. 7 décembre 2016, n° 14-27-232

[6] Cass. soc. 23 novembre 2016, n° 15-18-092 et n° 14-26-398 et

Cass. soc. 8 février 2017, n° 15-22-964

[7] Une circulaire sera en cours de rédaction.

NOUVEAUTÉ 2017



EROS ET HANDICAPS

MICHEL BRIOUIL

Du corps de l'angoisse aux allées du désir

La sexualité est une question extrêmement complexe et tout particulièrement pour les personnes fragiles ou diminuées sur le plan psychique. Chacun connaît son propre rapport à la libido et à l'érotisme, dont le fonctionnement est spécifique à chaque individu, certains n'y ayant même pas accès. Présenter la sexualité comme un besoin fondamental, une nécessité incontournable et universelle serait une erreur. Ce serait même un leurre qui risquerait d'être néfaste pour qui l'y laisserait piéger, qu'il soit professionnel ou usager.

Après avoir décrit les différents aspects de la sexualité humaine, sa dynamique et ses composants, cet ouvrage aborde l'éventail des handicaps et psychopathologies, depuis la névrose jusqu'aux perversion, en passant par les diverses formes de psychoses. L'auteur articule cette clinique avec celle de la sexualité, avant d'étudier les pistes thérapeutiques qui contribueront à un accompagnement judicieux et pertinent pour chacun.

estf
www.estf-editeur.fr

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.estf-editeur.fr ou contactez le 02 37 29 69 20.

N° 61222 - 160 pages - 17,90 €