

## Inaptitude

# Dernières jurisprudences

- **Licenciement pour inaptitude : le DIF doit être mentionné dans la lettre de licenciement**  
(Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.310)

Même si le salarié licencié pour inaptitude n'effectue pas de préavis, son employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement que ce dernier peut utiliser ses droits au DIF pendant une période égale à celle du préavis théorique.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 6323-19 du Code du travail, l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de licenciement, de ses droits en matière de DIF (sauf en cas de licenciement pour faute lourde), ces droits pouvant être utilisés par le salarié avant la fin de son préavis pour réaliser un bilan de compétences, une VAE ou une formation. A défaut d'une telle demande, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF peut faire l'objet d'une portabilité.

La Cour de cassation se positionne sur le sort de cette obligation dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, sachant que le salarié ne peut effectuer son préavis théorique.

On notera que la Cour de cassation avait eu l'occasion de préciser, s'agissant d'un salarié malade, que l'employeur, qui n'avait pas mentionné dans la lettre de licenciement la possibili-

té pour le salarié licencié d'utiliser ses heures de DIF pour suivre une formation pendant son préavis, était fautif.

La solution est aujourd'hui la même pour le salarié licencié pour inaptitude.

Dans l'arrêt du 25 septembre 2013, un employeur, estimant que la salariée n'était pas dans la possibilité d'effectuer son préavis, n'a pas porté la mention relative au DIF sur la lettre de licenciement.

La Cour de cassation considère que *"L'employeur doit, dans la lettre de licenciement, sauf faute lourde, informer le salarié de la possibilité qu'il a de demander, jusqu'à l'expiration du préavis, que celui-ci soit ou non exécuté, ou pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable, à bénéficiaire d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation"*.

Ainsi, la salariée aurait pu, en l'espèce, mobiliser ses heures de DIF pendant son préavis théorique.

- **Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : pas de consultation du CHSCT**

(Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-20.690)

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de monteur-soudeur, a été victime d'un accident du travail le 11 septembre. Il a été déclaré inapte à son emploi à l'issue de deux visites de re-

prise. Après consultation des délégués du personnel, il a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement, puis licencié pour inaptitude. Il a saisi la juridiction prud'homale, contestant le bien-fondé de son licenciement.

La Cour d'appel ayant jugé son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, il s'est pourvu en cassation.

Le salarié avance alors plusieurs moyens, dont un reposant sur les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il considère qu'aux termes de l'article L. 4612-11 du Code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail. Dès lors, la Cour d'appel, en précisant seulement que la consultation du CHSCT n'était pas obligatoire, sans rechercher, si, du fait de cette absence de consultation, l'information donnée aux délégués du personnel avait été complète, a entaché sa décision d'un manque de base légale.

Ce n'est pas l'avis des Hauts magistrats, qui jugent que, dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement, **l'employeur n'est pas tenu de consulter le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**. Cette position avait déjà été prise dans un arrêt de 1996 (Cass. soc., 26 mars 1996, n° 93-40.325). ■

## Vaccinations obligatoires

# Responsabilités

**Dans le cadre de la mise en place pratique de la réforme de la Santé au travail et de la prise en charge des effectifs de salariés par l'équipe pluridisciplinaire, la répartition des compétences en présence et leurs incidences potentielles suscitent des interrogations légitimes.**

Compte tenu de l'approche des premiers frimas d'automne et des campagnes de vaccination saisonnière qui les accompagnent, les responsabilités en cas de réaction à une injection préoccupent les professionnels concernés.

La Cour de Cassation s'étant, en outre, prononcée récemment suivant deux décisions d'importance en matière de réparation des dommages liés à une vaccination obligatoire (arrêts n° 12-21.314 du 10 juillet 2013 et n° 12-20.903 du 29 mai 2013 relatifs à la défektivité du vaccin administré), on rappellera utilement les règles dans ce domaine.

A titre liminaire, on rappellera qu'une vaccination peut être pratiquée par un médecin ou par un infirmier en application d'une prescription médicale ou d'un protocole préalablement établi par

un médecin (CSP, art. R. 4311-7). En d'autres termes, le geste peut être médical ou infirmier sur conseil médical.

En premier lieu, si le geste médical, le geste infirmier, la prescription médicale ou le protocole médical provoquent un préjudice (maladresse, mauvaise indication...), ce serait alors le principe de la responsabilité civile qui s'appliquerait et ce serait alors à l'assurance du Service employeur de garantir la réparation qui pourrait en découler.

En second lieu, si le produit injecté s'avérait défectueux, la responsabilité du fabricant pourrait être recherchée.