

# A quel moment apprécier l'origine professionnelle de l'inaptitude ?

(Cass. soc., 25 mars 2015, n°13-28.229)

En présence d'une inaptitude professionnelle, l'employeur est tenu de respecter certaines règles "protectrices" de procédure, comme par exemple la consultation des délégués du personnel avant toute proposition de reclassement (C. trav. art. L. 1226-10).

Il n'est pas rare, toutefois, que le salarié formule une demande de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle concomitamment à la procédure d'inaptitude, de sorte que l'inaptitude n'est pas encore expressément reconnue d'origine professionnelle par la CPAM, lorsque la procédure de licenciement est initiée par l'employeur.

Il arrive donc que l'employeur, ignorant les démarches de son salarié pour faire reconnaître le caractère professionnel de l'inaptitude, ne sache pas, au moment où il initie la procédure de licenciement, qu'il risque de se trouver dans le cadre de l'inaptitude professionnelle.

Consciente de cette hypothèse, la Cour de Cassation a, à maintes reprises, confirmé que les règles protectrices applicables aux victimes des AT/MP, ne s'appliquent que si l'employeur a eu connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au moment de la notification du licenciement.

Toutefois, dans la mesure où la validité du licenciement s'apprécie également par rapport à l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur, qui, chronologiquement, se situe avant la notification du licenciement, la Cour Suprême a décidé, dans un arrêt du 25 mars 2015, de nuancer sa jurisprudence en décidant "qu'il appartenait à l'employeur, dès lors qu'il avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, de respecter l'obligation légale de consultation des délégués du personnel antérieurement aux éventuelles propositions de reclassement, et qu'il ressortait de ses constatations que les délégués du personnel avaient été consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé".

En l'espèce, le salarié a été en arrêt maladie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et déclaré, à l'issue de deux examens médicaux des 15 et 29 octobre 2010, inapte à son poste.

Préalablement à son licenciement, notifié le 19 janvier 2011, deux postes de type administratif correspondant aux préconisations du médecin du travail ont été proposés à l'intéressé le 22 novembre 2010 - sans consultation des délégués du personnel - qui les a refusés ;

quelques jours plus tard, soit le 7 décembre 2010, la CPAM a notifié sa décision de prise en charge de la pathologie du salarié à l'origine de son inaptitude au titre d'une maladie professionnelle, suite à quoi l'employeur a convoqué, le 17 décembre 2010, les délégués du personnel pour recueillir leur avis sur les recherches de reclassement, pensant ainsi respecter, non seulement son obligation légale de reclassement, mais également la formalité substantielle de consultation des délégués du personnel.

Ce n'est pas l'avis de la Haute Juridiction, qui estime que l'employeur, qui avait proposé au salarié des offres de reclassement, puis consulté les délégués du personnel après avoir reçu, entre temps, la notification de reconnaissance de la CPAM, ne s'est pas affranchi de son obligation de reclassement.

En effet, pour respecter les dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, ce dernier aurait dû proposer à nouveau au salarié les offres de reclassement disponibles (même identiques à celles initialement proposées), le principe étant que les offres ne peuvent être proposées au salarié victime d'une inaptitude d'origine professionnelle qu'après consultation des délégués du personnel. ■

## Note juridique du Cisme

# Incidences de l'emploi de l'infirmier rattaché à l'entreprise adhérente

Le pôle juridique du Cisme propose une note pour revenir sur la question de l'emploi des infirmiers d'entreprise au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

Consécutivement à une demande des adhérents, le Pôle juridique du Cisme a rédigé une note portant principalement sur l'opportunité de faire réaliser des entretiens par un infirmier d'entreprise dans le cadre d'un protocole élaboré par un médecin du travail du SSTI.

Une telle situation nécessite de s'interroger notamment sur :

- le champ de compétence de l'infirmier d'entreprise, l'exercice du lien de subordination, les modalités de formalisation entre le SSTI et l'entreprise adhérente de cette collaboration et ses incidences, l'étendue des obligations respectives du SSTI et de l'entreprise,

- le respect de l'obligation de présence infirmière par voie de mise à disposition d'un infirmier du SSTI auprès d'une entreprise adhérente.

La note balaie ainsi les modalités de coopération entre l'infirmier d'entreprise et l'équipe pluridisciplinaire du SSTI, revenant notamment sur la question de la formation de l'infirmier d'entreprise et du lien de subordination entre les acteurs, dans le cadre des entretiens infirmiers. Par ailleurs, elle aborde les aspects d'une mise à disposition visant à répondre à l'obligation de présence infirmière. La note explicite, ainsi, les risques juridiques de ces situations.

Cet éclairage appelle à la prudence quant aux conséquences pour les SSTI attachées à un lien de subordination de fait, mais n'exclut en aucune façon la collaboration entre professionnels de santé conformément à leurs devoirs réciproques. ■

Note juridique Cisme 3 mars 2015

### Infirmiers de SSTI et infirmiers d'entreprise

**Problématique**

Certains SSTI se questionnent sur l'opportunité de faire réaliser les entretiens par un infirmier d'entreprise dans le cadre d'un protocole élaboré par un médecin du travail du SSTI.

Une telle situation nécessite de s'interroger, notamment, sur :

1. Le champ de compétence de l'infirmier d'entreprise, l'exercice du lien de subordination, les modalités de formalisation entre le SSTI et l'entreprise adhérente de cette collaboration et ses incidences, l'étendue des obligations respectives du SSTI et de l'entreprise.
2. Le respect de l'obligation de présence infirmière par voie de mise à disposition d'un infirmier du SSTI auprès d'une entreprise adhérente.

1. Coopération entre l'infirmier d'entreprise et l'équipe pluridisciplinaire du SSTI

**Services de santé au travail interentreprises**

**Art. L. 4622-8**

« Les services de santé au travail sont assurés par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail composée des médecins du travail, des infirmiers en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail assurent le coordination l'équipe pluridisciplinaire. »

**Personnel infirmier en Service de Santé au Travail**

**Art. R. 4623-29**

« L'infirmier recruté dans un service de santé au travail est titulaire d'un diplôme d'Etat ou a l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur lui prescrit au cours des deux mois qui suivent son recrutement et l'inscrit sur l'annuaire. »

**Art. R. 4623-30**

« Dans le respect des dispositions des articles R. 4611-1 et suivants du code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article R. 4623-14 du présent code. »

**Art. R. 4623-31**

« Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R. 4623-14. Cet entretien a pour but la réalisation d'une évaluation de l'exposition aux risques professionnels au sein de l'entreprise ou d'un établissement de santé. L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des actions complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier dénommées en application de l'article L. 4217-1 du code de la santé publique. »

**Personnel infirmier au sein des Services de santé au travail interentreprises**

**Art. R. 4623-35**

« L'infirmier est recruté après avis des médecins du travail. »

Note juridique Cisme - Infirmiers de SSTI et infirmiers d'entreprise