



INAPTITUDE

Le CSE n'a pas à être consulté en cas de dispense de recherche de reclassement

(Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500)

Le médecin du travail peut dispenser expressément l'employeur de son obligation de reclassement en mentionnant, dans son avis, que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou encore que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Dans un tel cas, précise pour la première fois la Cour de cassation dans un arrêt du 8 juin, l'employeur qui n'est plus tenu de rechercher un reclassement n'a pas l'obligation de consulter le CSE.

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur a l'obligation de recueillir l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement du travailleur (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Cette consultation est obligatoire même si l'employeur s'estime dans l'impossibilité de proposer un reclassement (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488).

En l'espèce, une salariée a été victime d'une crise d'asthme sur son lieu de travail, qui a été reconnue par la caisse primaire d'assurance maladie comme accident du travail.

La salariée a été en arrêt de travail, puis déclarée inapte par un avis mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Elle a ensuite été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a ultérieurement saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts en raison du défaut de consultation des représentants du personnel. La cour d'appel a jugé que « la consultation doit être faite même en l'absence de possibilité de reclassement ».

Contestant cette décision, l'employeur s'est alors pourvu en cassation.

Selon la Cour de cassation, un employeur qui est dispensé légalement de toute recherche de reclassement, n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur un reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer.

Il est à noter que si cette solution a été rendue s'agissant d'une inaptitude d'origine professionnelle, il semble également logique de l'appliquer en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle puisque depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obligation de consulter le CSE sur les propositions de reclassement est la même, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. ■

“Selon la Cour de cassation, un employeur qui est dispensé légalement de toute recherche de reclassement, n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur un reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer. ”