



NEWSLETTER #44

L'inaptitude professionnelle

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à 4

ECLAIRAGE

p. 5 à 6

ACTUALITES

p. 7 à 8

Édito

L'inaptitude au travail du salarié est en effet un sujet qui intéresse les élus du CSE et doit donc les concerner, comme l'ensemble de leurs prérogatives dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Où se situent les enjeux ?

Au niveau de la légalité de la procédure en premier lieu, les élus du CSE agissent en tant qu'instance consultative et doivent à cet effet rendre des avis sur les propositions de poste de l'employeur. L'employeur qui ne procéderait pas à cette consultation agirait non seulement en entrave du point de vue légal, mais pourrait aussi se voir imposer un régime indemnitaire plus contraignant à l'occasion de l'éventuel licenciement d'un salarié pour inaptitude.

Au niveau de la prévention en second lieu car c'est aussi à cette occasion que les élus du CSE peuvent rendre un avis plus global sur la qualité et l'efficacité de la politique de prévention des risques professionnels de l'employeur. A travers le cas du salarié concerné par l'inaptitude potentielle, il s'agit d'interroger ses causes et notamment si elle est la conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dans l'organisation et les moyens du travail, et dans les actions de prévention. Ce qui peut amener les élus à aller plus loin encore dans leurs prérogatives en les incitant par exemple à mener un travail d'enquête ou d'analyse. Ce d'autant que le médecin du travail est à l'origine de l'inaptitude, et qu'il doit à cette occasion, fournir des informations intéressantes sur les conditions de travail environnantes.

Bonne lecture

Inaptitude professionnelle

L'employeur a l'obligation de consulter le CSE dans le cadre d'une inaptitude.

Le Code du travail prévoit **une consultation obligatoire du CSE pour avis sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte, peu importe qu'il s'agisse d'une inaptitude professionnelle ou non.**

Le **CSE** doit donc rendre un **avis** sur la ou les propositions de reclassement que l'employeur entend faire au salarié inapte. Il peut également faire des propositions à l'employeur.

La consultation du CSE doit avoir lieu entre la déclaration d'inaptitude et la proposition de reclassement du salarié.

Le CSE doit être consulté :

- après que le **médecin de travail** a rendu son avis d'inaptitude (donc après l'examen médical à la suite duquel il a déclaré le salarié inapte) ;
- **avant que l'employeur ne fasse la proposition de reclassement** au salarié et, en cas d'impossibilité de reclassement, avant de convoquer le salarié à l'entretien préalable en vue d'un licenciement pour inaptitude.

Il s'agit d'un avis consultatif. Le fait que le CSE ne donne pas un avis « favorable parce qu'il juge par exemple que l'employeur n'a pas fait assez d'effort pour reclasser la personne, n'a aucun effet sur la décision et le délai de procédure de licenciement.

En effet, **le CSE** doit donner son avis sur les propositions de postes de reclassement que l'employeur entend faire et **peut même faire des propositions ou donner des précisions à l'employeur.**

Une seule consultation est suffisante, peu importe le nombre de propositions que l'employeur fait au salarié. Par exemple, l'employeur a consulté le CSE sur une première proposition de reclassement que le salarié refuse. Il décide alors de lui faire une seconde proposition de reclassement. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à consulter une deuxième fois le CSE.

Aucun formalisme spécifique n'est prévu pour la consultation du CSE dans le cadre d'une inaptitude.

La loi n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis du CSE quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte.

La consultation peut être organisée lors d'une **réunion ordinaire**, mais peut aussi faire l'objet d'une **réunion extraordinaire**. Rien n'est précisé dans la loi.

Un arrêt du 30 septembre 2020 a validé la consultation du CSE par **conférence téléphonique**. Les juges considèrent que l'important n'est pas la forme, mais bien que le CSE ait été consulté et que les membres aient pu rendre leur avis.

Pour que le CSE puisse rendre un avis en toute connaissance de cause, l'employeur doit lui fournir :

- les **conclusions écrites du médecin de travail** ;
- les **indications** du médecin de travail sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et, le cas échéant, sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ;
- les informations sur l'ancien poste du salarié (pour lequel il a été déclaré inapte) ;
- les **postes de reclassement** disponibles et envisagés, conformément aux indications données par le médecin de travail.

Dans le cadre d'une **inaptitude professionnelle** (suite à un **accident du travail** ou une **maladie professionnelle**), l'absence de consultation du CSE ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spécifique **d'au minimum 6 mois de salaire** en raison de la nullité du licenciement.

Dans le cadre d'une **inaptitude non professionnelle** (maladie ou accident non professionnel), la sanction de l'absence de consultation du CSE n'est pas prévue par le Code du travail.

La Cour de cassation a néanmoins apporté des précisions dans un arrêt du 30 septembre 2020. L'absence de consultation du CSE ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont le montant varie en fonction du **barème Macron**.

L'absence de consultation du CSE ou une consultation irrégulière peut aussi constituer un **délit d'entrave aux fonctionnements du CSE**, donnant éventuellement lieu à des dommages-intérêts.

Pour être complet, LA DISPENSE DE RECLASSEMENT INDUIT L'ABSENCE DE CONSULTATION DU CSE.

Une salariée avait été déclarée inapte suivant avis mentionnant « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Ensuite d'une contestation de la salariée, la Cour d'Appel de Chambéry avait condamné la société à 10.335,60 € au titre de l'irrégularité tenant à l'absence de consultation des délégués du personnel (à présent CSE).

La Cour de cassation Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500, suite à un pourvoi de la société, adopte une position inverse et juge que « lorsque le **Médecin de travail** a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter le CSE.

Nous conseillons afin d'aller plus loin sur ce point la lecture de l'article de l'INRS de 2021 « Inaptitude au poste de travail : quelle réglementation ? » :
<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-inaptitude.html>

Il y est indiqué notamment :

- Un licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul si l'inaptitude du salarié est consécutive à des actes de harcèlement moral.
- Une fois le salarié en CDI licencié pour inaptitude professionnelle, il bénéficiera de différentes indemnités de licenciement selon l'origine de son inaptitude :
 - en cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié bénéficiera d'une indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) ;
 - en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) : le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au double de l'indemnité légale.
- Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée déterminée (CDD), il est possible de procéder à la rupture anticipée du contrat dans les mêmes cas que ceux précédemment décrits pour le salarié en CDI.
- La rupture du contrat de travail ouvrira droit aux mêmes indemnités, lesquelles s'ajouteront à l'indemnité de précarité.

La Cour de cassation a récemment jugé qu'il était possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié victime d'une inaptitude physique d'origine professionnelle, sauf à démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement.

Références juridiques :

Articles L. 1132-1 et L. 1226-7 du Code du travail : dispositions relatives à l'incapacité.

Articles L. 4624-4 et suivants du Code du travail / R. 4624-42 et suivants du Code du travail : dispositions générales relatives au constat de l'inaptitude.

Article L. 1226-2 et suivants du Code du travail : dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Article L. 1226-10 du Code du travail : dispositions relatives à la procédure en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Éclairage sur les pratiques actuelles en matière de prévention des RPS

En France, la santé au travail ne cesse de se dégrader, alarment ces dernières années de nombreux rapports et enquêtes.

Le discours pro-employeur est bien rôdé : *« il peut être intéressant de développer des compétences individuelles pour améliorer sa gestion du stress, car cela s'apprend, comme une langue », « dans le burn-out, face ultime du stress, si on estime que deux tiers des causes sont liées au travail, un tiers correspond bel et bien à l'individu : des traits de personnalité, être perfectionniste, d'un naturel anxieux... »* même si devant l'évidence, les mêmes disent *« au regard de ces proportions, « on ne peut pas s'en arrêter là », « aborder uniquement la problématique du stress en disant "il faut apprendre aux personnes à gérer leur propre ressenti" serait malhonnête, puisque la majeure partie des facteurs se joue dans l'environnement de travail ».*

En effet, d'après le sociologue du travail Rémy Ponge cité dans l'article « l'essor des formations antistress au travail pose question : **« Je voyais ma boîte mail se remplir pendant qu'on me conseillait de faire des mandalas »** de Alice Raybaud dans le journal LE MONDE du 27 mars 2024 » la tendance actuelle consistant à s'appuyer sur ces ateliers comme une solution à l'anxiété grandissante en entreprise **contribue à « individualiser la question, en faisant reposer sur les individus la responsabilité de leur bien-être professionnel ».** « Le recours au coaching, aux sessions de méditation, est très pratique pour les entreprises, qui peuvent ainsi assurer agir pour la santé de leurs salariés, sans jamais remettre en question leur organisation du travail ».

Selon une étude de la Dares de 2016 seules 4 % des entreprises engagent des changements organisationnels pour prévenir les risques psychosociaux. « Or former les personnes à la gestion du stress, tout en laissant inchangées les conditions de travail, c'est comme mettre un pansement sur une jambe de bois », estime Rémy Ponge.

Mais ces formations sont devenues un « marché » très porteur, analyse la psychopraticienne Sylvaine Perragin, autrice du Salaire de la peine (Le Seuil, 2019), qui parle même d'un **« business de la souffrance au travail ».** « Des cabinets de ressources humaines, les mêmes qui vendaient auparavant du management par le stress, se sont mis à vendre de la guérison de ce stress », regrette-t-elle.

En niant toute forme d'obligation de sécurité reposant sur l'employeur, beaucoup de DRH insinuent qu'*« il est utile de travailler tous les plans. « Sur l'entreprise repose la gestion de la charge et des conditions de travail, mais le salarié est un individu à part entière, avec sa vie et ses enjeux personnels. Tout reporter sur l'entreprise serait aussi mauvais que de tout faire reposer sur le salarié ».*

Nous voyons souvent dans des contextes de RPS que les directions mettent en avant des formations moins individualisantes car plus tournées vers le groupe de travail, comme sur la gestion des conflits ou la communication non violente. **Il faut donc rappeler avec force que la prévention de toute forme de RPS est une obligation reposant sur l'organisation/ l'entreprise avant toute chose.**

« La vie en entreprise est-elle neuroépuisante ? »

La société de la surperformance nous menace d'exténuation et nous conseille le « non-faire » comme antidote est un éclairage pertinent de Nicolas Santolaria dans un article publié le 21/03/24 dans le journal LE MONDE.

De nos jours, le salarié est devenu comptable du fonctionnement de son cerveau. « comprendre le cerveau humain et ses interactions avec le monde environnant est une clé essentielle pour gagner en efficacité managériale ». **Pour les Directions, assouplir les résistances au changement est donc un enjeu majeur pour des entreprises confrontées à des processus de transformation organisationnelle.**

D'après certains, notre cerveau serait programmé pour la survie et non pour la productivité, ce qui expliquerait les comportements comme la procrastination, la perte de concentration ou la démotivation. Il conviendrait alors de faire sortir le cerveau de sa zone de confort, voire de le « hacker », afin de mettre à profit son potentiel inexploré.

Selon l'auteur Byung-Chul Han nous serions passés d'une société disciplinaire, se manifestant à travers de nombreuses contraintes subies par l'individu, à **une société de la performance, marquée par une auto-exploitation** qui semble, à bien des

égards, pleinement consentie – elle n'en est donc que plus efficace.

L'optimisation du fonctionnement du cerveau, voire le « dopage cérébral » en serait la manifestation emblématique. **Lier la suractivité à un discours sur la liberté individuelle et la découverte d'un continent capacitaire inexploré est ce qui fait à la fois la force et le danger de ce nouveau fonctionnement systémique** : contrairement aux anciennes formes de contraintes, il ne suscite aucune réaction de survie, pas la moindre levée de boucliers.

En effet, pourquoi s'ériger contre le mieux, le plus, l'hyper, le bodybuilding cortical, la mémoire à toute épreuve, la lecture rapide, si c'est nous que nous améliorons ? Pourtant, « c'est une illusion de croire que plus on devient actif, plus on est libre », pointe le philosophe. Pour l'entrepreneur de soi-même que nous sommes un peu tous, **il est difficile de saisir que s'accomplir sans limites, c'est se consumer.** Au risque de « combustion du moi par surchauffe » accompagnant le développement de cette société de la surperformance, et de l'exténuation qui guette, Byung-Chul Han oppose une salutaire éthique du « ne pas ». Ou le « **non-faire** » **comme antidote à l'asservissement de l'être par le neurone tout-puissant.**



ACTUALITES

- **L'employeur qui manque à son obligation légale de sécurité et de protection de la santé envers un travailleur commet une faute inexcusable s'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel ce dernier était exposé et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour le protéger.**

Les questions juridiques s'imbriquent aussi avec des enjeux sociétaux importants, spécialement pour l'arrêt du 29 février 2024 où était en cause la recrudescence d'actes violents au sein du service des urgences d'un hôpital, en raison de l'engorgement des services lié à un manque d'effectifs et de moyens générant une dégradation de la qualité des soins. En l'espèce, une salariée d'une association gérant un hôpital a été victime, dans la nuit du 8 au 9 janvier 2017, d'une agression prise en charge au titre de la législation professionnelle par la CPAM. La victime a saisi une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et a obtenu gain de cause. L'employeur a formé un pourvoi en cassation avec pour principal argument le fait que le risque venant d'un tiers, un usager en l'occurrence, était de fait inévitable et que la seule réalisation du risque ne saurait démontrer le caractère insuffisant des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur.

- Le pourvoi est rejeté avec une motivation particulièrement fournie. La Cour de cassation rappelle d'abord qu'« il résulte des articles L. 452-1 du code de la sécurité sociale et L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le

travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver », reprenant sa solution de principe énoncée, après l'arrêt d'assemblée plénière, le 8 octobre 2020 (Civ. 2e, 8 oct. 2020, n°s 18-26.667 et 18-25.021). Elle confirme ensuite la position de la cour d'appel en matière de risques sociaux comportementaux :

- 1) « la victime a subi une agression physique par une patiente rentrée dans l'espace ambulatoire alors que le médecin ne prêtait pas attention à elle, et que seule l'équipe de soins est intervenue pour les séparer » ;
- 2) « **l'employeur ne pouvait ignorer le risque d'agression encouru par son personnel soignant, médecins compris** » car « **la recrudescence d'actes violents au sein du service des urgences de l'hôpital avait été évoquée** dès 2015, en raison, notamment, de l'engorgement des services générant l'insatisfaction des usagers, l'altération des conditions de travail et la dégradation de la qualité des soins » ;
- 3) « les mesures de protection mises en œuvre par l'employeur étaient insuffisantes ou inefficaces à prévenir le risque d'agression auquel était soumis son personnel » car « le recrutement d'un agent de sécurité et la fermeture de la zone de soins par des portes coulissantes, qui lui avaient été demandés par certains salariés pour sécuriser les locaux, sont postérieurs à l'accident du travail », « le contrat de sécurité cynophile [étant] manifestement insuffisant à prévenir les risques d'agression au sein même de l'hôpital », et « **l'organisation de formations sur la gestion de la violence constituait une réponse sous-dimensionnée par rapport à la réalité et la gravité du risque encouru** ».

ACTUALITES

Cette solution est une parfaite illustration de la problématique des risques sociaux qui recouvrent l'ensemble des risques dont l'origine professionnelle résulte des rapports sociaux (multiples) inhérents à toute relation de travail (rapport avec la hiérarchie, avec les collègues, avec les prestataires et avec les clients ou usagers), couvrant les risques comportementaux (violence, harcèlement, abus d'autorité, voire mécontentement) ainsi que les risques managériaux (charge de travail, évaluation des salariés, réorganisation ou restructuration), susceptibles d'avoir des conséquences d'ordre physique ou psychologique sur les travailleurs. La notion de risque est objective ; elle n'implique pas une faute de la part de l'employeur. Il importe donc peu que le risque vienne d'un tiers. La prévention permet de jouer sur les origines du risque, en évaluant son intensité, pour réduire ses éventuelles apparitions (sans que l'on exige un risque « 0 ») ou conséquences (en traitant rapidement le risque qui se réalise).

- **Lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié. C'est à lui d'en rapporter la preuve (cour de Cassation 28 février 2024, n° 22-15.624) L'employeur doit pouvoir démontrer qu'il a effectué une évaluation des risques qui peuvent nuire à la sécurité de ses employés et qu'il a mis des actions en place pour les prévenir.**
- **L'employeur ne peut pas utiliser un système de géolocalisation pour d'autres finalités que celles qui ont été déclarées à la CNIL et portées à la connaissance des salariés. La Cour de cassation (14 février 2024, n° 21-19.802) rappelle que l'utilisation d'un tel système pour contrôler la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen et n'est pas justifiée pour localiser un conducteur en dehors du temps de travail.**

Dans un arrêt de la cour de Cassation du 14 février 2024, 22-14.385, les juges indiquent que « pour dire que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt de la Cour d'appel retient d'abord que :

- l'employeur qui avait reçu le 23 octobre 2014 des courriers remis par trois salariées faisant état de faits de harcèlement moral à leur encontre, n'a engagé que le 24 novembre 2014 une procédure disciplinaire à l'encontre de la directrice mise en cause dans ces courriers et qu'il n'est justifié de l'organisation d'aucune mesure d'enquête par l'employeur à la suite des dénonciations reçues ni après réception du courrier rédigé par Mme X en date du 19 novembre 2014 (...)

- l'arrêt d'appel ajoute que les courriers et attestations produits font état d'une attitude générale ou d'événements non datés et non de faits précis et circonstanciés, que la seule dénonciation d'un climat de travail tendu, de conditions et de relations de travail effectivement difficiles ou heurtées, ne peut valoir qualification de harcèlement moral et que s'il est fait ensuite état de décisions de la directrice au sujet de l'affectation de salariées à certaines tâches ou d'une surcharge de travail, la situation de tension, voire de stress ou de contrariété, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail, ne peut non plus être qualifiée de harcèlement moral.

Cependant la Cour de Cassation casse le jugement d'appel en indiquant « qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations la pratique par la salariée d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses subordonnés, ce qui était de nature à caractériser un comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 14 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41