

FICHE PRATIQUE N°8

INAPTITUDE ET CONSULTATION DU CSE

QUESTIONS - RÉPONSES



SNCF – DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Pôle EIM & Mobilités
Avril 2019

SOMMAIRE

1. CHAMP D'APPLICATION

1

- 1.1 Doit-on consulter le CSE si le médecin du travail précise sur l'avis d'inaptitude que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou bien que l'état de santé de l'agent fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ?
- 1.2 Lorsque l'employeur n'a aucun poste à proposer, doit-il tout de même consulter le CSE avant d'enclencher une procédure de réforme ou un licenciement pour impossibilité ou échec du reclassement ?
- 1.3 Le CSE doit-il être consulté pour les inaptitudes déclarées avant le 1^{er} janvier 2017 ?

2. PRÉPARATION DE LA CONSULTATION

2

- 2.1 A quel moment le formulaire de consultation du CSE doit-il être rempli et communiqué ?
- 2.2 L'agent peut-il s'opposer à la diffusion de documents le concernant (un avis d'inaptitude par exemple) lors de la consultation du CSE ?
- 2.3 Le formulaire de consultation est-il obligatoire ? Doit-il être rempli de manière exhaustive ?

3. CONSULTATION ORGANISÉE LORS D'UNE RÉUNION

3

- 3.1 Le nom de l'agent inapte doit-il figurer au compte-rendu de la réunion du CSE ?
- 3.2 L'avis du CSE est-il recueilli au moyen d'un vote à main levée ?
- 3.3 Que faire si un membre du CSE titulaire et son suppléant sont absents ?

SOMMAIRE

4. L'AVIS DU CSE

4

- 4.1 L'établissement doit-il respecter un délai entre la consultation du CSE et la proposition du poste de reclassement à l'agent ?
- 4.2 Existe-t-il un délai minimum de retour de l'avis du CSE sur la (les) proposition(s) de poste ?
- 4.3 L'avis rendu par le CSE s'impose-t-il à l'employeur ?

5. CONSULTATION DU CSE ET PROPOSITION DE POSTE

5

- 5.1 Doit-on se limiter à une consultation du CSE uniquement pour la première proposition de reclassement ?
- 5.2 La consultation du CSE doit-elle être réalisée impérativement avant que le poste soit proposé à l'agent ?
- 5.3 Si le CSE ne prononce pas d'avis dans un délai raisonnable, l'employeur peut-il tout de même formaliser la proposition de poste à l'agent ?

1. CHAMP D'APPLICATION



1.1 DOIT-ON CONSULTER LE CSE SI LE MÉDECIN DU TRAVAIL PRÉCISE SUR L'AVIS D'INAPTITUDE QUE TOUT MAINTIEN DANS UN EMPLOI SERAIT GRAVEMENT PRÉJUDICIALE À SA SANTÉ, OU BIEN QUE L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT FAIT OBSTACLE À TOUT RECLASSEMENT DANS UN EMPLOI ?

Dans ces deux hypothèses, l'employeur est exonéré de l'obligation de reclassement : la consultation du CSE n'a pas à être réalisée.

1.2 LORSQUE L'EMPLOYEUR N'A AUCUN POSTE À PROPOSER, DOIT-IL TOUT DE MÊME CONSULTER LE CSE AVANT D'ENCLANCHER UNE PROCÉDURE DE RÉFORME OU UN LICENCIEMENT POUR IMPOSSIBILITÉ OU ÉCHEC DU RECLASSEMENT ?

Le CSE doit être consulté en cas d'impossibilité de reclassement (absence de proposition de poste) (Soc., 21 février 1990 ; Soc., 22 juin 1994, n°91-41,610).

1.3 QUELS POSTES DE RECLASSEMENT DOIVENT ÊTRE PROPOSÉS À UN AGENT DÉCLARÉ INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL ?

L'obligation de consulter les DP existait lorsque l'inaptitude était d'origine professionnelle. La loi travail l'a généralisée à toutes les inaptitudes (d'origine professionnelles et non professionnelles), avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2017. La loi travail n'ayant pas d'effet rétroactif, elle ne s'applique qu'aux inaptitudes prononcées à compter de cette date. Néanmoins, si la consultation du CSE est jugée nécessaire (situation sensible par exemple), rien n'empêche de la réaliser pour une inaptitude déclarée avant le 1er janvier 2017.

2. PRÉPARATION DE LA CONSULTATION



2.1 A QUEL MOMENT LE FORMULAIRE DE CONSULTATION DU CSE DOIT-IL ÊTRE REMPLI ET COMMUNIQUÉ ?

Le formulaire de consultation du CSE vise à tracer la réalisation de la consultation du CSE sur la (les) proposition(s) de postes qui pourront être faites à l'agent. Ce document synthétique, reprenant de manière non exhaustive les informations essentielles liées à la situation, doit être rempli par le RRH et accompagné de toutes les pièces utiles (avis d'aptitude, 1034 etc).

Lorsque la consultation est réalisée par mail, il est adressé en PJ du mail. Lorsqu'elle est réalisée au cours d'une réunion du CSE, il est adressé préalablement à la tenue de la réunion. A défaut d'envoi préalable des informations utiles, la consultation pourra être jugée insuffisante (Soc., 28 mars 2007, n° 06-41.332). La loi et la jurisprudence ne prévoient toutefois pas de délai pour communiquer les informations utiles au CSE. Celui-ci sera donc apprécié en fonction de chaque situation individuelle.

2.2 L'AGENT PEUT-IL S'OPPOSER À LA DIFFUSION DE DOCUMENTS LE CONCERNANT (UN AVIS D'INAPTITUDE PAR EXEMPLE) LORS DE LA CONSULTATION DU CSE ?

Non, la consultation du CSE est une obligation légale qui incombe à l'employeur. Pour être considérée comme ayant été satisfaite, l'employeur a l'obligation de communiquer au CSE toutes les informations utiles, afin qu'ils puissent rendre un avis éclairé.

2.3 LE FORMULAIRE DE CONSULTATION EST-IL OBLIGATOIRE ? DOIT-IL ÊTRE REMPLI DE MANIÈRE EXHAUSTIVE ?

Il est conseillé d'utiliser ce formulaire dans le processus de consultation. Il contient toutes les informations nécessaires à communiquer au CSE afin que la consultation ne puisse être jugée insuffisante.

3. CONSULTATION LORS D'UNE RÉUNION



3.1 LE NOM DE L'AGENT INAPTE DOIT-IL FIGURER AU COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU CSE ?

Les identités des agents ne figurent jamais au registre du CSE.

3.2 L'AVIS DU CSE EST-IL RECUEILLI AU MOYEN D'UN VOTE À MAIN LEVÉE ?

Les membres du CSE ne votent pas mais expriment un avis. Celui-ci doit être recueilli et inscrit sur le CR de la réunion (cf fiche pratique n°8), éventuellement accompagné de leurs remarques s'il y en a.

3.3 QUE FAIRE SI UN MEMBRE DU CSE TITULAIRE ET SON SUPPLÉANT SONT ABSENTS ?

Dans cette hypothèse, il sera nécessaire de solliciter individuellement par mail le membre titulaire absent de la réunion plénière.

4. L'AVIS DU CSE



4.1 L'ÉTABLISSEMENT DOIT-IL RESPECTER UN DÉLAI ENTRE LA CONSULTATION DU CSE ET LA PROPOSITION DU POSTE DE RECLASSEMENT À L'AGENT ?

La loi Travail et la jurisprudence ne prévoient aucun délai. Il sera nécessaire, selon les circonstances, de réaliser la proposition à l'agent au plus près du moment où l'avis aura été rendu par le CSE.

4.2 EXISTE-T-IL UN DÉLAI MINIMUM DE RETOUR DE L'AVIS DU CSE SUR LA (LES) PROPOSITION(S) DE POSTE ?

La loi et la jurisprudence ne prévoient aucun délai. En pratique, si la consultation du CSE est réalisée en réunion, les membres formuleront leur avis en séance. En cas de consultation par mail, il sera nécessaire de fixer un délai de réponse raisonnable.

4.3 L'AVIS RENDU PAR LE CSE S'IMPOSE-T-IL À L'EMPLOYEUR ?

Non, l'avis donné par le CSE n'est que consultatif : il ne lie pas l'employeur ni ne l'exonère de respecter son obligation de reclassement.

5. CONSULTATION DU CSE ET PROPOSITION DE POSTE



5.1 DOIT-ON SE LIMITER À UNE CONSULTATION DU CSE UNIQUEMENT POUR LA PREMIÈRE PROPOSITION DE RECLASSEMENT ?

Une seule consultation avant la première proposition de reclassement est suffisante (Soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326). S'il l'estime utile, l'employeur pourra toutefois consulter à nouveau le CSE lors d'une autre proposition de poste.

5.2 LA CONSULTATION DU CSE DOIT-ELLE ÊTRE RÉALISÉE IMPÉRATIVEMENT AVANT QUE LE POSTE SOIT PROPOSÉ À L'AGENT ?

Oui. En revanche, rien n'empêche que l'agent soit informé (de manière informelle) qu'une proposition va lui être faite.

5.3 SI LE CSE NE PRONONCE PAS D'AVIS DANS UN DÉLAI RAISONNABLE, L'EMPLOYEUR PEUT-IL TOUT DE MÊME FORMALISER LA PROPOSITION DE POSTE À L'AGENT ?

Oui.

FICHE PRATIQUE N°8

INAPTITUDE ET CONSULTATION DU CSE

QUESTIONS-RÉPONSES

SNCF – DIRECTION COHÉSION ET RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE
Pôle EIM & Mobilités
Avril 2019