



Consultation DP pour reclassement

Par **georges91**, le 11/01/2012 à 09:52

Bonjour,

Je suis Délégué du Personnel et le DRH vient de nous consulter, suite à une déclaration de la médecine du travail sur l'inaptitude d'un employé, sur une proposition de reclassement.

Les contraintes légales ont été respectées première visite puis 14 jours après la seconde visite. Suite à la deuxième visite La médecine du travail a déclaré l'employé "inapte à tous les postes de l'entreprise"

A la suite de la proposition de reclassement la médecine du travail déclare "les postes envisagés pourraient médicalement convenir sous réserve de l'acceptation de l'employé"

Quels sont les rôles des DP par rapport à ces propositions de reclassement ?

Quel sera l'impact sur l'employé suite à notre décision ?

Cette personne avait fait une demande d'enquête au CHSCT pour souffrance au travail, nous avons demandé le dossier du CHSCT à la DRH (absence de réponse), peut-on insister sur cette demande ?

A-t-on un délai de réponse ?

Quel genre de réponse doit-on faire (un exemple serait le bienvenu)

Par **P.M.**, le 11/01/2012 à 15:08

Bonjour,

Si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle c'est déjà une obligation légale prévue à l'[art. L1226-10 du Code du travail](#) qui en son absence rend le licenciement nul...

Pour pouvoir donner un avis éclairé, il semble normal que les Délégués du Personnel puissent avoir accès à tous les éléments leur permettant de l'émettre...

En connaissance de cause, ils devraient donc rechercher dans l'entreprise toutes les possibilités de reclassement et s'il en existe faire des propositions à l'employeur...

On peut se référer à l'[Arrêt 02-41.046 de la Cour de Cassation](#) ou à l'[Arrêt 09-72284...](#)

Si la consultation des D.P. ne se fait pas dans des conditions normales, cela pourrait même constituer un délit d'entrave...

Par **georges91**, le 11/01/2012 à 15:44

Merci pour cette réponse

Peut-on donc insister sur notre demande par rapport à l'enquête CHSCT ? Il existe d'autres postes dans notre société notamment à l'étranger qui n'ont pas été proposés (en Australie et aux US) peut-on rejeter la demande du fait que tous les postes disponibles ne sont pas mentionnés sur la proposition de reclassement ?
Le même poste, que l'employé occupe actuellement, a été proposé avec un manager différent, mais avec le changement de tous ses comptes client (l'enquête du chsct portait sur un harcèlement de la part du manager), cette proposition est-elle légale ? Peut-on demander que les comptes client sur lesquels la personne travaillait depuis de longs mois lui soient conservés ?

Par **P.M.**, le **11/01/2012 à 16:36**

L'employeur doit tout faire pour procéder au reclassement et j'ajoute, même si l'inaptitude est pour tout poste dans l'entreprise...
Toutes les suggestions pourraient donc lui être faites même si formellement, il n'est pas forcé de les retenir...
Il appartient ensuite au salarié de se déterminer...

Par **georges91**, le **12/01/2012 à 15:31**

Ok merci,
Je comprends que notre réponse sera utilisée pour notifier le salarié
Quelle sera la conséquence d'une absence de réponse de notre part ?
Quelle sera la conséquence d'un avis favorable sur un poste et avis défavorable sur les autres postes ?
Quelle sera la conséquence d'une réponse défavorable pour tous les postes proposées ?

Par **P.M.**, le **12/01/2012 à 15:47**

Bonjour,
Si l'employeur a consulté régulièrement individuellement chaque Délégué du Personnel et qu'il n'a pas reçu de réponse, il pourrait prétendre avoir rempli son obligation légale...
L'employeur doit normalement tenir compte de l'avis qui lui est donné sans pourtant être obligé de le suivre...
Ensuite, il en serait de l'appréciation souveraine du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi par le salarié...