

Délibération n°2006-208 du 9 octobre 2006

Emploi – Accident du travail - Inaptitude professionnelle – Défaut de reclassement – Médiation

Le réclamant, assistant cuisinier dans un restaurant, n'a pas été réintégré à la suite d'un accident du travail.

Reconnu apte à reprendre son emploi sous conditions, l'employeur doit satisfaire à son obligation de réintégration en fonction des postes disponibles.

Afin de trouver rapidement une solution à la situation du réclamant, la haute autorité propose une médiation entre les parties.

Le Collège :

Vu l'article L.122.32-4 du code du travail ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. Monsieur X a saisi la haute autorité le 16 mars 2006 d'une réclamation relative au défaut de reclassement à la suite d'un accident du travail. Le réclamant est assistant-cuisinier dans un restaurant. Il allègue une discrimination fondée sur son état de santé.
2. Le 11 février 2004, Monsieur X a été victime d'un accident du travail. Le diagnostic révélera un lumbago d'effort survenu en remplissant une marmite. Le réclamant a pu terminer sa journée, puis a consulté son médecin traitant, qui aurait réalisé une injection. Sur le certificat médical initial, il est noté « *lombalgies, attente résultats*

scanner ». Le 21 février 2004, le scanner confirmera une hernie discale, ce qui impliquera un arrêt de travail.

3. Le médecin du travail aurait préconisé un aménagement de son poste de travail avec une limitation du port de charges lourdes, mais selon les dires du réclamant, cet aménagement n'a pas été mis en œuvre. Le 24 juillet 2006, à la suite de l'intervention chirurgicale, le médecin du travail, a déclaré le réclamant « *inapte totalement à reprendre actuellement son travail* ».
4. Monsieur X demande à la haute autorité de l'aider à établir un dialogue constructif avec son employeur afin de trouver une solution amiable.
5. Le 12 septembre 2006, suite à un courrier d'enquête, la haute autorité a pris connaissance des éléments d'information fournis par le directeur du restaurant.
6. Concernant l'état de santé de Monsieur X, l'employeur reconnaît qu'il a été victime d'un accident du travail le 11 février 2004. Il relate également que le salarié a été en arrêt maladie successivement du 26 février au 18 avril 2004, du 24 mai 2004 au 11 avril 2005, puis de nouveau depuis le 16 mai 2005. Etant en congés payés du 12 avril au 14 mai 2005, il n'a travaillé qu'une seule journée depuis le 24 mai 2004.
7. Il est également versé au dossier d'instruction, trois avis du médecin du travail portant les dates des 6 mai 2004, 21 mars 2005 et 7 avril 2005 confirmant que le réclamant est apte à reprendre l'exercice de son poste avec contre indication au port de charges lourdes. Confirmation de ces avis sera faite avec le certificat du 24 juillet 2006 (inaptitude immédiate suite à l'intervention chirurgicale, aptitude sous conditions dans un second temps).
8. L'employeur du réclamant, au vu de ces avis, et en application du Code du travail, aurait décidé avec l'accord de l'intéressé, de lui faire reprendre son travail avec l'aide de ses collègues. Toutefois, le réclamant étant de nouveau en arrêt maladie, l'employeur affirme qu'il n'a pas été possible de vérifier si cette solution pouvait être mise en œuvre.
9. Il est de jurisprudence constante que « *l'employeur doit proposer au salarié un poste approprié à ses nouvelles capacités au besoin en mettant en œuvre des mesures telles que mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail* »¹. Cette obligation de reclassement a un périmètre large puisque « *la recherche des possibilités de reclassement du salarié doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* »²
10. Le Collège de la haute autorité considère qu'une médiation permettrait aux parties d'établir un dialogue susceptible de dégager une solution tenant compte des intérêts et des difficultés de chacun dans un contexte d'apaisement

¹ Cour de Cassation. Sociale 15 juin 1993 et 7 juillet 2004

² Cour de Cassation. Sociale 24 octobre 1995 et 16 juin 1998

11. L'accord des intéressés ayant été recueilli par courrier le 15 septembre 2006, le Collège de la haute autorité invite le Président à donner mandat au centre de médiation et d'arbitrage afin de désigner un médiateur.

Le Président

Louis SCHWEITZER