



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

#58

Inaptitude d'origine professionnelle : consulter les délégués du personnel, mais a posteriori !

Lorsque l'inaptitude d'un salarié est d'origine professionnelle, des règles spécifiques s'ajoutent à la procédure d'inaptitude « classique » du salarié.

A titre d'exemple, l'employeur ne peut proposer un poste de reclassement au salarié qu'après avoir recueilli l'avis des délégués du personnel (article L. 1226-10 du Code du travail). Si l'employeur ne respecte pas cette formalité et licencie le salarié, il est redevable, à titre de « sanction », d'une indemnité équivalente à **12 mois de salaire**.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser qu'une seule consultation des délégués du personnel est nécessaire avant de pouvoir engager la procédure de licenciement à l'égard du salarié (*Cass. soc., 3 juillet 2001, n°98-43.326*).

En l'espèce, l'arrêt commenté soulevait une question inédite : lorsque plusieurs propositions de reclassement sont adressées à un salarié inapte, à quel moment la consultation des délégués du personnel doit-elle intervenir ?

Dans son arrêt du 16 mars 2016 (n°14-13.986), la chambre sociale de la Cour de cassation vient préciser que l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié doit être recueilli après la constatation de l'inaptitude du salarié et « *antérieurement à une proposition effective au salarié d'un poste de travail.* »

Ainsi, l'avis des délégués du personnel peut donc être recueilli avant « l'une quelconque » des propositions de reclassement soumises au salarié.

En l'espèce, l'employeur avait consulté les délégués du personnel entre deux propositions de reclassement présentées au salarié. Ce dernier les ayant refusées, il avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Les juges du fond avaient condamné l'employeur à verser au salarié l'indemnité équivalente à 12 mois de salaire, en considérant que les délégués du personnel auraient dû être consultés avant toute proposition de reclassement.

Cette analyse est censurée par la Cour de cassation, qui précise que la procédure était régulière en l'espèce. Cette solution permet donc à un employeur qui aurait omis de consulter les délégués du personnel avant d'adresser une première offre de reclassement au salarié de « régulariser » la procédure a posteriori, en les consultant avant de proposer un autre poste de reclassement à ce salarié.

Néanmoins, il convient de rester vigilant : si le salarié accepte la première offre de reclassement, les délégués du personnel pourront faire valoir un délit d'entrave, dans la mesure où ils n'auront pas été consultés. De plus, cette « régularisation » suppose qu'un nouveau poste de reclassement puisse être proposé au salarié, ce qui n'est pas toujours le cas.

Dans ce contexte, nous conseillons donc vivement aux employeurs de continuer à consulter les délégués du personnel **avant d'adresser toute proposition de reclassement au salarié.**