Image not found or type unknown

Licenciement pour inaptitude en cas et consultation des delegués du personnel

Jurisprudence publié le **01/11/2011**, vu **7537 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et de consulter les délégués du personnel avant tout licenciement (article L122-32-5).

Cette consultation des délégués du personnel est impérative.

L'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation, dont l'inobservation est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du Code du travail, au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise, dès lors que leur mise en place était obligatoire en application de l'article L. 2312-2 du Code du travail et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi (Cass. soc., 7 déc. 1999, no 97-43.106, Bull. civ. V, no 470).

Ainsi, seul un procès-verbal de carence établi à l'issue du second tour de scrutin étant de nature à établir le respect par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation d'élections de délégués du personnel (Cass. soc., 15 mars 2005, no 03-41.584) et le motif de la consultation du comité d'entreprise étant également inopérant (Cass. soc., 22 mars 2000, no 98-41.166, Bull. civ. V, no 119).

L'employeur ne saurait donc se prévaloir de l'absence de délégués du personnel qu'il aurait dû légalement avoir mis en place, pour échapper à ses obligations en matière de reclassement des victimes d'accident du travail.

En outre, l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dès lors que la mise en place de tels délégués est obligatoire en application de l'article L. 2312-2 du Code du travail et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le moment de la consultation des délégués du personnel

Cette consultation des délégués du personnel doit avoir lieu :

- soit après que l'inaptitude a été définitivement constatée ce qui signifie que le deuxième examen prévu par l'article R. 4624-31 du Code du travail doit avoir eu lieu (Cass. soc., 28 oct. 2009, no 08-42.804 P+B) ; la Cour de cassation précise qu'il s'agit là d'une formalité substantielle, dont le non-respect ouvre droit pour le salarié à l'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail, à savoir au moins 12 mois de salaire ;

- **soit avant que soit faite au salarié la proposition de reclassement** (Cass. soc., 19 juin 1990, no 87-41.499, Bull. civ. V, p. 174) **et, en tout état de cause, avant d'engager la procédure de licenciement** et ce même lorsque l'employeur invoque l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié (Cass. soc., 16 févr. 1994, no 90-44.677).

La consultation des DP doit être loyale

La consultation suppose que l'employeur fournisse toutes les informations nécessaires sur ce reclassement du salarié.

Le fait que le médecin du travail déclare le salarié inapte à la reprise d'un travail dans l'entreprise et préconise son reclassement hors de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de consulter les délégués du personnel et de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise.

Ainsi l'avis du médecin du travail sur un reclassement externe n'affecte pas les obligations de l'employeur (Cass. soc., 29 mai 1991, no 88-43.114, Bull. civ. V, p. 165).

La Sanction du défaut de consultation

L'inobservation de cette formalité est sanctionnée par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire en vertu de l'article L. 1226-15 du Code du travail (Cass. soc., 13 déc. 1995, no 92-44.490 ; Cass. soc., 17 déc. 1997, no 95-41.437). La consultation des délégués du personnel dans le cadre des dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail constitue une formalité substantielle.

Cependant, l'avis des délégués du personnel, concluant à l'absence de possibilité de reclassement du salarié, ne dispense pas l'employeur de rechercher l'existence d'une telle

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

possibilité dans l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail (Cass. soc., 10 nov. 1993, no 89-41.898).

EN SAVOIR PLUS : www.avocat-jalain.fr

MAître JALAIN

Avocat à la cour

contact@avocat-jalain.fr

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés