

Licenciement pour inaptitude : impossibilité de reclassement et obligation de consulter le CSE

L'obligation de consulter les délégués du personnel (ou, le cas échéant, le CSE) avant de proposer un poste de reclassement s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (art. L 1226-10 et L 1226-2 du code du travail). Cette consultation n'est prévue qu'avant la proposition de reclassement.

Se pose la question de savoir si cette obligation de consulter les délégués du personnel (ou, le cas échéant, le CSE) existe en l'absence de proposition de reclassement.

Traditionnellement la Cour de cassation considère que l'obligation de consulter les DP (ou, le cas échéant, le CSE) s'applique dès lors qu'un salarié est déclaré inapte même lorsqu'il est question d'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 22-6-94, n°91-41610).

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a pu semer le doute en précisant que si les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail exigent que l'avis des délégués du personnel (ou, le cas échéant, du CSE) intervienne avant la proposition de reclassement, une telle exigence ne résulte, en l'absence de proposition de reclassement ni de ce texte, ni de l'article L 1226-12 du code du travail (Cass. soc., 5-10-16, n° 15-16782).

Une lecture un peu rapide de cet arrêt laisse à penser qu'à défaut de texte, il n'existe pas d'obligation de consulter les délégués du personnel (ou, le cas échéant, le CSE) en l'absence de proposition de reclassement.

Pour nous, l'arrêt du 5 octobre 2016 ne doit pas être mal interprété : il ne signifie nullement qu'il n'est pas nécessaire de consulter les délégués du personnel en cas d'impossibilité de reclassement ; il porte exclusivement la question du moment de la consultation (voir en ce sens Jurisprudence Sociale Lamy, n°435, 11 juillet 2017, commentaire par Jean-Philippe Lhernould sous arrêt Cass. soc., 23-5-17, n°15-24713).

Ainsi, FO plaide que la consultation des délégués du personnel (ou, le cas échéant, du CSE) est obligatoire sur l'impossibilité de reclassement, même lorsqu'il n'y a pas de proposition de reclassement.

Même lorsqu'il n'y a pas d'obligation de reclassement (c'est-à-dire lorsque l'avis du médecin du travail précise que le salarié est inapte et que tout maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi), la consultation des délégués du personnel (ou, le cas échéant, du CSE) doit être faite.

Pour FO, les délégués du personnel (ou, le cas échéant, le CSE) doivent être consultés en cas d'inaptitude, dans tous les cas de figure.

N'ayant pas de proposition de reclassement, la consultation peut alors avoir lieu à tout moment entre le constat de l'inaptitude et l'entretien préalable de licenciement, même après avoir informé le salarié de l'impossibilité de reclassement.

En l'absence de consultation des DP ou du CSE en cas d'inaptitude professionnelle ou non, le licenciement doit être reconnu comme sans cause réelle et sérieuse et le salarié doit pouvoir prétendre aux indemnités pour licenciement abusif de droit commun.

A noter que le syndicat peut agir en justice et demander le paiement de dommages-intérêts au motif que le défaut de consultation des délégués du personnel (ou, le cas échéant, du CSE) porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 28-5-15, n°13-28680).

FO attend impatiemment un arrêt de la Cour de cassation qui viendrait confirmer notre point de vue...Un arrêt, postérieur à 2016, laisse sous-entendre que l'obligation de consulter les DP s'applique même lorsque le reclassement n'est pas possible (Cass. soc., 3-5-18, n°14-20214)