

ALERTE N°145 DU 2 JUILLET 2018

NÉCESSITÉ D'OBTENIR L'AVIS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUR LE RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ AVANT DE PROCÉDER A LA RUPTURE DE SON CONTRAT POUR INAPTITUDE

Lorsqu'un salarié en CDD est déclaré inapte par le médecin du travail, son contrat peut être rompu de manière anticipée (article L.1226-20 du code du travail). L'employeur doit toutefois respecter une certaine procédure. **Plus précisément, ce dernier doit impérativement tenter de reclasser le salarié déclaré inapte. A cet effet, il doit solliciter, s'il en existe, les représentants du personnel afin de recueillir leur avis sur ce reclassement (article L.1226-10 du code du travail).** En cas d'omission de cette obligation, l'employeur sera tenu d'indemniser le salarié, comme le rappelle l'arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux en date du 21 mars 2018.

En l'espèce, un salarié dont le contrat a été rompu pour inaptitude reprochait à son employeur de ne pas avoir sollicité l'avis des délégués du personnel quant à son reclassement avant de procéder à la rupture de son contrat de travail. Et pour cause, bien que le seuil de 7 salariés prévu par la CCN du sport ait été atteint pendant au moins 12 mois sur la période de référence, l'employeur n'avait pas organisé d'élections des représentants du personnel.

La cour d'appel, tirant les conséquences de cette omission, a estimé que le contrat de travail du salarié avait été rompu par l'employeur de manière irrégulière dans la mesure où l'employeur n'avait pu solliciter l'avis des représentants du personnel lors de la procédure de reclassement du salarié.

La cour d'appel estime donc, qu'en dépit du fait que l'employeur ait satisfait à son obligation de reclassement, le seul manquement relatif à la consultation des représentants du personnel suffit à devoir verser au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de son contrat.

Il est donc important pour les employeurs, dès lors que le seuil légal ou conventionnel est atteint, d'organiser des élections des représentants du personnel. A défaut, toutes les procédures entreprises par l'employeur nécessitant de solliciter les représentants du personnel sont susceptibles d'être remises en cause.

Cour d'appel de Bordeaux, 21 mars 2018, n°16/05924