



SELARL Sidonie LEBLANC

Barreau de GRENOBLE

sidonieleblancavocat@yahoo.fr

JURISPRUDENCES INAPTITUDE

27/11/ 2023

Reclassement exclu par le médecin du travail : la consultation du CSE ne s'impose pas Cass. soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.500, arrêt n° 692 FS-B

- Lorsque le médecin du travail a expressément écarté toute possibilité, pour le salarié inapte, de reprendre un travail, il n'y a pas lieu de consulter le CSE.
- **Les faits**
- Victime d'un accident du travail, une salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail. L'avis médical est ainsi rédigé : « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».
- Tirant les conséquences de cet avis, l'employeur licencie cette salariée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Licenciement nul : le harcèlement à l'origine de l'inaptitude ne fait pas obstacle à la réintégration Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-25.221 F-B

- La nullité du licenciement ouvre, au bénéfice du salarié qui le demande, un droit à réintégration auquel l'employeur ne peut s'opposer qu'en justifiant d'une impossibilité matérielle, situation restrictivement admise par la jurisprudence? pour un salarié dont le licenciement pour inaptitude a été annulé au motif que celle-ci avait pour origine un harcèlement un employeur a tenté de faire valoir qu'une impossibilité de réintégration était nécessairement caractérisée dans un tel cas de figure. Mais Un arrêt du 19 avril précise que l'existence du harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude ne constitue pas, par principe, une impossibilité de réintégration, de même que l'inaptitude constatée plusieurs années avant que le juge statue. Elle prend soin de rappeler que « lorsque le licenciement est nul, le salarié doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent, demande à laquelle l'employeur est tenu de faire droit sauf s'il justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration ».
- Dans le même esprit, la Cour de cassation avait déjà également jugé, au sujet d'un salarié dont le licenciement avait été déclaré nul en raison d'un harcèlement moral, mais qui était entre-temps entré au service d'un autre employeur, que cette circonstance n'était « pas de nature à le priver de son droit à réintégration », dès lors que « l'employeur ne justifiait pas que la réintégration du salarié était matériellement impossible » (Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-20.397 P ; voir Liaisons sociales quotidien 2 mars 2021, n° 18255).

A défaut de reclassement ou de licenciement, la reprise du salaire s'opère sans déduction des IJSS (Cass. soc., 1er mars 2023, no 21-19.956 B)

- Si un salarié déclaré inapte n'a été ni reclassé ni licencié, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de l'examen de reprise du travail, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire sans déduction des éventuelles indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) versées en parallèle. La Cour de cassation, dans un arrêt du 1er mars 2023, vient réaffirmer que le juge ne peut déduire ces IJSS lors de la fixation du rappel de salaire dû à l'intéressé.
- Le maintien de salaire correspond à une somme fixée « forfaitairement » au montant du salaire antérieur. L'employeur ne peut pas déduire du montant du salaire payé le montant des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). En outre, le salaire ainsi maintenu ouvre droit à l'indemnité de congés payés. Pour rappel, le salaire dont l'employeur doit reprendre le versement a un caractère forfaitaire :
 - - en cas de partie fixe et de partie variable, c'est l'ensemble qui doit être versé (Cass. soc., 16 juin 1998, no 96-41.877) ;
 - il ne peut être déduit du salaire les prestations de la sécurité sociale (indemnités journalières) ou d'un régime de prévoyance (contrat souscrit par l'entreprise). Le salarié peut donc cumuler son salaire avec un revenu de remplacement versé par la sécurité sociale ou un régime de prévoyance (Cass. soc., 16 févr. 2005, no 03-41.879 ; Cass. soc., 9 janv. 2008, no 06-41.173 ; Cass. soc., 22 juin 2011, no 10-16.064 ; Cass. soc., 24 avr. 2013, no 12-13.058). Et peu importe si l'intéressé a repris un emploi à temps plein (Cass. soc., 4 mars 2020, no 18-10.719).

Inaptitude : incidences de l'erreur sur le poste occupé dans l'avis du médecin du travail sur la mission du juge Cass. soc., 25 oct. 2023, no 22-12.833 B Cass. soc., 25 oct. 2023, no 22-18.303 B

La Cour de cassation, dans deux arrêts du 25 octobre 2023, se prononce sur les effets d'une erreur du médecin du travail sur le poste occupé par le salarié dans son avis d'inaptitude, au regard du rôle du juge, en distinguant en fonction de l'existence d'une contestation ou non dans le délai de 15 jours imparti. L'occasion de rappeler qu'en l'absence de contestation, l'avis devient définitif et s'impose aux parties et au juge. Et que dans l'hypothèse inverse le juge ne peut simplement annuler l'avis irrégulier mais est tenu de prendre une décision se substituant à l'avis contesté.

Un avis d'inaptitude définitif et s'imposant au juge comme aux parties en l'absence de contestation préalable

Dans la première affaire (Cass. soc., 25 oct. 2023, no 22- 12.833), un employé (d'une entreprise de l'aéronautique) vient contester son licenciement pour inaptitude au motif que le médecin du travail a rendu un avis par rapport à un poste de « coordinateur » (son poste lors du recrutement), alors que celui-ci était affecté au moment de l'avis d'inaptitude sur un poste de « responsable d'activité préparation A 340 ». Mais, la Haute juridiction invalide ce raisonnement : « le salarié ne pouvait contester devant les juges du fond la légitimité de son licenciement pour inaptitude au motif que le médecin du travail aurait utilisé un terme inexact pour désigner son poste de travail ». Pour la Cour de cassation, l'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet tant de la part de l'employeur que du salarié d'une contestation devant le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés qui peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis. Le recours est effectué sur la base des articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail. En l'absence d'un tel recours, l'avis d'inaptitude s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement.

■ Un avis irrégulier auquel se substitue la décision du juge en cas de recours préalable

La deuxième affaire (Cass. soc., 25 oct. 2023, no 22-12.303) concerne une salariée affectée à la suite d'un avenant à un emploi de responsable hygiène des locaux et coordinatrice « qualité des soins » mais pour laquelle l'avis évoquait son inaptitude au poste de gommeuse (correspondant comme dans la première affaire à son poste d'origine) et un état de santé de l'intéressée faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Après avoir contesté cet avis, la salariée a saisi la juridiction prud'homale selon la procédure accélérée. Sa demande a été rejetée par le conseil des prud'hommes et l'intéressée a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude.

Mais une fois encore, la Cour de cassation invalide le raisonnement. Pour elle, le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut (C. trav., art. L. 4624-7 et C. trav., art. R. 4624-42) examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.

Ainsi, pour la Cour de cassation à l'instar de ce qu'elle avait déjà pu affirmer dans le passé, le juge (cette fois face à une inexactitude dans l'avis) saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude (Cass. soc., 7 déc. 2022, no 21-17.927 dans un contexte d'absence d'études récentes ; Cass. soc., avis 17 mars 2021, no 21-70.002) peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision, après avoir le cas échéant ordonné une mesure d'instruction. Et le juge ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail. Il s'agit ici d'un recours sur le sens de l'avis débouchant sur une décision d'aptitude ou d'inaptitude.

Pour mémoire, les juges avaient déjà pu rejeter (arrêt inédit) la contestation d'un avis d'inaptitude fondée sur l'erreur sur la dénomination du poste occupé par le salarié (responsable commercial au lieu de directeur régional) en considérant que cette erreur ne remettait pas en cause le constat d'inaptitude après avoir relevé que le médecin s'était rendu dans l'entreprise, avait réalisé une étude de poste en vérifiant concrètement les conditions d'exercice des fonctions et échangé avec l'employeur. (Cass. soc., 16 juin 2021, no 20-10.386).

Maladie/Accident non professionnel : la déclaration d'inaptitude fait obstacle à la rupture du contrat pour un autre motif

Cass. soc., 8 févr. 2023, no 21-16.258 B

- Un salarié est convoqué à un entretien préalable devant se tenir le 7 février 2017 à un éventuel licenciement. En parallèle, à l'issue d'une visite de reprise, la veille de l'entretien préalable, le médecin du travail déclare l'intéressé inapte (hors AT/MP) à son poste après un unique examen et précise que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'est pas envisageable. Et, par courrier du 16 février 2017, l'employeur procède au licenciement du salarié pour faute lourde.
- Le salarié conteste son licenciement mais il est débouté par les juges d'appel. Pour cette juridiction, le fait que l'inaptitude définitive du salarié à occuper son emploi ait été constatée par le médecin du travail le 6 février 2017 ne privait pas l'employeur de la possibilité de se prévaloir d'une faute lourde de son salarié à l'appui du licenciement, qu'elle estime devoir prononcer à l'issue de la procédure disciplinaire engagée le 24 janvier.
- Cette analyse est retenue par la Cour de cassation. Pour les juges de la Haute juridiction, lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, les dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du Code du travail font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, et ce, même s'il a engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Inaptitude : le reclassement en télétravail peut s'imposer sans déploiement préalable dans l'entreprise Cass. soc., 29 mars 2023, no 21-15.472 B

- Un licenciement pour inaptitude au mépris d'une préconisation d'un aménagement de poste en télétravail
- Une salariée, assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire d'un centre médical, est déclarée inapte à son poste, par le médecin du travail. Ce dernier, dans l'avis d'inaptitude, a précisé que l'intéressée « *pourrait occuper un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel [..], en télétravail à son domicile avec aménagement du poste approprié* ». Mais l'employeur a procédé à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement en faisant valoir qu'il n'existait aucun poste en télétravail et que le télétravail n'avait pas été mis en place dans l'entreprise et selon lui, une telle organisation n'était pas compatible avec son activité qui requiert le respect du secret médical.
- Il appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail conformément à l'article L.1226-10 du Code du travail.
- Dès lors, le fait de ne pas avoir proposé, conformément aux prescriptions de l'avis d'inaptitude, le poste en télétravail (à domicile) au salarié correspond à un manquement de l'employeur dans son obligation de reclassement, qu'il doit exécuter loyalement. Cet impératif découle du principe d'exécution de bonne foi du contrat de travail (C. trav., art. L. 1222-1). en 2020 et en 2021, toujours dans des décisions inédites, il a été évoqué la possibilité d'un reclassement « *à un poste administratif au service paie et au télétravail* » (Cass. soc., 2 déc. 2020, no 19-19.296) ou en télétravail (Cass. soc., 4 nov. 2021, no 19-18.908).

Obligation ou dispense de reclassement : tous les termes de l'avis d'inaptitude comptent

Cass. soc., 13 sept. 2023, no 22-12.970 B

La mention dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi de l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement préalable. La Cour de cassation, dans un arrêt du 13 septembre 2023, refuse d'assimiler la portée de cette formulation du médecin du travail à celle que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé de l'intéressé.

Un salarié, en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude rédigée ainsi : « *Inapte. Étude de poste, étude des conditions de travail et échanges entre le médecin du travail et l'employeur réalisés le 16 août 2017. Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.* » Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 18 septembre 2017, il saisit la juridiction prud'homale de plusieurs demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

L'employeur a tenté de faire valoir, en vain, que le législateur n'imposait pas que le médecin du travail mentionne dans l'avis d'inaptitude une impossibilité de tout maintien du salarié dans un emploi, quel qu'il soit, même en dehors de l'entreprise pour que la dispense de reclassement puisse s'appliquer. La Cour de cassation a rejeté le pourvoi. Les hypothèses de dispense de l'obligation de reclassement de l'employeur restent interprétées strictement par la Haute juridiction.

Ainsi, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de procéder à une recherche de reclassement en tenant compte des préconisations du médecin du travail et de consulter le cas échéant le comité social et économique (C. trav., art. L. 1226-2 pour l'inaptitude non professionnelle et C. trav., art. L. 1226-10 pour l'inaptitude professionnelle et C. trav., art. L. 1226-20 pour l'inaptitude professionnelle du salarié en CDD). En outre, pour la Cour de cassation la seule mention que « *l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans cette entreprise* » ne peut pas suffire à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement (Cass. soc., 8 févr. 2023, no 21-11.356). En l'occurrence, cette mention ne dispensait pas le CSE (employeur) de rechercher des possibilités de reclassement au sein de la société dans la mesure où il y avait en effet dans ce contexte spécifique pour la Haute juridiction un groupe de reclassement constitué par le CSE et la société. La décision de septembre 2023 offre à la Cour de cassation l'occasion de réaffirmer cette position dans une décision publiée (et hors contexte CSE employeur).

un salarié en arrêt maladie peut demander une visite médicale et être déclaré inapte
Cass. soc., 24 mai 2023, no 22-10.517 B

- Dans un arrêt du 24 mai 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation précise que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste, même si l'examen médical a été sollicité par ce dernier et s'est déroulé durant son arrêt maladie.
- **Avis d'inaptitude du salarié lors d'un examen médical à sa demande...**
- La Cour d'appel de Metz a validé le licenciement. Elle a jugé que l'examen médical effectué à la demande du travailleur qui anticipe un risque d'inaptitude dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (C. trav. R. 4624-34) pouvait constituer le même examen médical que celui à l'issue duquel le médecin du travail peut constater l'inaptitude (C. trav. art. R. 4624-42). De plus, selon la cour, le fait que le contrat de travail du salarié soit suspendu n'empêchait pas l'examen médical au cours duquel le médecin du travail a prononcé l'avis d'inaptitude.
- **...même en cas de suspension du contrat de travail !**
- Le salarié forme alors un pourvoi en cassation. Dans un arrêt du 24 mai 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation valide le raisonnement de la cour d'appel. Les Hauts magistrats jugent pour la première fois qu'un médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail à l'issue d'une visite médicale demandée par celui-ci, y compris pendant la suspension du contrat de travail du salarié placé en arrêt maladie.
- Un salarié malade peut donc demander à bénéficier d'une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude.

Le reclassement sous contrôle du médecin du travail : nouvelle précision de la Cour de cassation Cass. soc., 21 juin 2023, no 21-24.279 F

- Lorsque l'employeur propose un poste au salarié déclaré inapte, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement, a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 21 juin 2023.
- **Création d'un nouveau poste**
- Deux ans après son recrutement, un plombier-chauffagiste est victime d'un accident du travail. Pendant 35 ans, il est à plusieurs reprises placé en arrêt de travail jusqu'à ce que le médecin du travail le déclare inapte. Au titre du reclassement, l'employeur lui propose le poste spécialement créé pour lui d'assistant administratif qui « implique la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés ». La difficulté provient du fait que dans ses préconisations le médecin du travail, sans interdire les déplacements, avait « exclu un maintien long dans une même position ». Invoquant l'incompatibilité du poste avec son état de santé, le salarié refuse la proposition. Il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
- La Cour d'appel de Rouen considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse et déroule une argumentation en trois temps :
 - - l'employeur a certes créé un poste pour le salarié mais sans s'assurer de sa compatibilité avec les conclusions du médecin du travail ;
 - - l'employeur n'a pas pris en compte le motif du refus du salarié (incompatibilité du poste avec son état de santé) et n'a pas resollicité le médecin du travail ;
 - - l'employeur n'a donc pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale.
- La Cour de cassation suit pleinement le raisonnement de la cour d'appel.

Licenciement pour inaptitude non professionnelle : sanction de la non-reprise du versement du salaire Cass. soc., 5 juill. 2023, no 21-25.797 B

- En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle ayant une cause réelle et sérieuse, le salarié ne peut pas obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis qu'il n'a pas pu effectuer. Pour la Cour de cassation dans une décision du 5 juillet 2023, dans cette hypothèse, peu importe que l'employeur n'ait pas respecté son obligation de reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant la date de déclaration de l'inaptitude.
- Pour la juridiction prud'homale cette rupture est fondée sur une cause réelle et sérieuse et l'employeur se voit condamner à payer au salarié un rappel de salaires pour cette omission (point non remis en cause par l'employeur) mais aussi une indemnité compensatrice de préavis et ce même s'il ne l'avait pas effectué du fait de son inaptitude.
- Ainsi, pour la Haute juridiction, il résulte des articles L.1226-2 (obligation de reclassement) et L.1226-4 du Code du travail (obligation de reprise du versement de salaire en l'absence de reclassement à l'issue d'un délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude et règle en matière de préavis) qu'en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement, le préavis n'est pas exécuté, et cette inexécution ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Par conséquent, doit être cassée la décision qui retient que cette indemnité est due en cas de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois, alors qu'il y est constaté par ailleurs que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

Inaptitude : l'avis du médecin du travail s'impose aux parties s'il n'est pas contesté à temps

Cass. soc., 7 déc. 2022, pourvoi n° 21-23.662, arrêt n° 1279 FS-B

- Sans recours contre l'avis du médecin du travail dans le délai de 15 jours, cet avis s'impose aux parties. Dès lors, la régularité de cet avis ne peut plus être remise en question devant le juge du fond dans le cadre de la contestation du licenciement pour inaptitude prononcé à la suite de cet avis.
- À la suite d'un avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, un salarié est licencié pour impossibilité de reclassement consécutive à son inaptitude médicalement constatée à son poste de travail.
- Par la suite, le salarié a saisi le juge prud'homal au fond pour contester la validité de son licenciement et sollicitait à titre principal la nullité de cette mesure.
- Au soutien de sa demande de nullité, le salarié prétendait que son avis d'inaptitude était irrégulier en l'absence de mention relative à l'existence d'une étude de poste (prévue par les articles L. 4626-4 et R. 4624-42 du Code du travail) préalable au constat de l'inaptitude.
- La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande (CA Angers 15 juill. 2021, n° 19/00152). Pour la cour, la contestation de la régularité de l'avis d'inaptitude (concernant les éléments médicaux ou l'étude de poste) aurait dû être exercée suivant la procédure prévue par les articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail. Autrement dit, le demandeur aurait dû saisir la formation de référé (NB : aujourd'hui, la procédure accélérée au fond) du conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. À défaut, cet avis ne peut plus être contesté et s'impose à l'employeur comme au juge.
- La Cour de cassation confirme l'analyse des juges du fond et rejette le pourvoi du salarié. Pour ce faire, la Chambre sociale rappelle la possibilité d'exercer un recours contre l'avis du médecin du travail suivant la procédure spécifique prévue par le Code du travail. Dans ce cadre, le juge prud'homal peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis du médecin du travail. Faute d'avoir exercé un tel recours, l'avis du médecin du travail s'impose aux parties.

Le périmètre et le point de départ de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude reprécisé [Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 21-24.703](#) [Soc. 5 juill. 2023, FS-B, n° 22-10.158](#)

L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré par le médecin du travail inapte naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, le droit applicable à la procédure de licenciement subséquente s'appréciant à cette même date.

Cette obligation de reclassement ne peut s'étendre au sein d'un groupe que si les conditions de contrôle fixées aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce sont réunies entre les entités considérées.

- Dans les deux espèces, un salarié avait été licencié pour inaptitude médicale et avait saisi les juridictions prud'homales pour contester le licenciement. Dans les deux hypothèses, les juges du fond déclarèrent le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans les deux cas était en cause le respect de l'obligation de reclassement assortissant la procédure de licenciement pour inaptitude, dans le contexte particulier de sociétés appartenant à un groupe. **La déclaration d'inaptitude comme point de départ de l'obligation de reclassement**
- L'employeur qui entend ainsi sécuriser sa démarche de reclassement devra, s'il appartient à un groupe, non seulement considérer la réunion des critères de contrôle définis aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce, mais aussi ensuite si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de la société et de l'employeur assure la permutation de tout ou partie du personnel (groupe de « permutabilité » rappelé dans l'une des espèces, n° 22-10.158, préc., mais ancré depuis longtemps en jurisprudence
- C'est à cette question que l'un des arrêts du 5 juillet 2023 apporte une réponse sans ambages. L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît – selon la chambre sociale – à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail (Soc. 5 juill. 2023, n° 21-24.703, D. 2023).