



INAPTITUDE

De nouvelles décisions de la Cour de cassation sur le régime de l'inaptitude

Cass. soc., 8 fév. 2023, n° 21-16.258

Cass. soc., 8 fév. 2023, n° 21-19.232

Seul l'avis d'inaptitude détermine le motif de la rupture du contrat de travail, peu important que l'employeur ait déjà engagé une procédure de licenciement pour une autre cause, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 8 février. Et lorsque l'avis retient que tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, l'employeur est dispensé de cette obligation, confirme la seconde décision datée du même jour.

Par deux arrêts rendus le 8 février 2023, la chambre sociale a apporté des précisions nouvelles sur les conséquences d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les faits du premier arrêt

Un salarié a été engagé par une société aux fonctions de responsable "secteur Rhône-Alpes". Il a été placé en arrêt de travail à compter du 21 octobre 2016. Le 24 janvier 2017, la société a convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 7 février 2017.

A l'issue d'une visite de reprise du 6 février 2017 (soit la veille de l'entretien préalable), le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste en un seul examen et précisé que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'était pas envisageable.

Par lettre du 16 février 2017, la société a procédé au licenciement du salarié pour faute lourde.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Ainsi, la procédure de licenciement avait été engagée avant la constatation médicale de l'inaptitude, circonstance dont la cour d'appel a déduit que l'avis du médecin du travail ne privait pas l'employeur du pouvoir de poursuivre la procédure disciplinaire jusqu'à son terme, en notifiant un licenciement pour faute lourde, après l'avis du médecin du travail.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision d'appel et considère qu'aux termes de l'article L. 1226-2 du Code du travail "*lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités*".

Aux termes de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Il en résulte que ces dispositions d'ordre public font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Conclusion

Alors qu'en droit du travail il est admis que c'est la première cause de rupture qui prévaut, exception est faite s'agissant du régime de l'inaptitude.

L'avis du médecin du travail, qui s'impose aux parties et au juge sauf recours éventuel selon la procédure définie par l'article L. 4624-7 du Code du travail, détermine le régime applicable à la rupture du contrat de travail. Les dispositions d'ordre public prévues en cas d'inaptitude non professionnelle ou résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'imposent. L'employeur ne peut rompre le contrat que lorsque, dans son avis, le médecin du travail a expressément mentionné que tout maintien de l'intéressé dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette décision confirme un précédent jugement selon lequel il avait été jugé que l'employeur ne pouvait prononcer un licenciement pour faute grave après un avis d'inaptitude (*Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.983*).

Seule la rupture conventionnelle échappe à ce régime exclusif. Pour rappel, la Cour de cassation considère que sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture conventionnelle peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (*Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767*).

Les faits du second arrêt

Une salariée a été engagée en qualité d'aide-soignante le 5 novembre 2012 par une association appartenant à un groupe.

Placée en arrêt de travail à compter du 25 juin 2016 à la suite d'un accident du travail, la salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'occasion de la visite de reprise du 12 juin 2018, l'avis du

médecin mentionnant expressément "*l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*".

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par l'association le 10 juillet 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

La salariée entendait faire juger que ce motif de rupture sans reclassement ne s'appliquait pas lorsque l'employeur fait partie d'un groupe où des emplois seraient disponibles.

La décision de la Cour de cassation

Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'arrêt constate que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.

Conclusion

Dès lors que "*l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi*", l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer des postes de reclassement y compris au sein du groupe auquel appartient l'entreprise. ■