

INAPTITUDE

La dispense de reclassement ne vaut que si l'avis exclut tout maintien dans un emploi

(Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-12.970)

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher à le reclasser sur un autre poste adapté à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent. La recherche de reclassement s'effectue :

- ▶ soit au sein de l'entreprise ;
- ▶ soit, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Elle doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Depuis la loi du 8 août 2016, il existe deux exceptions à la recherche obligatoire d'un reclassement, en cas de 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 son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (Code du travail, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

En l'espèce, un salarié administrateur de base de données a été déclaré inapte après plus de 2 ans d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle à compter du 5 janvier 2015, il a été déclaré inapte suivant avis du médecin du travail du 23 août 2017 rédigé en ces termes : « *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, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation constate que l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait

gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Dans la mesure où les termes employés par le médecin du travail n'impliquaient pas l'éloignement du salarié de toute situation de travail, ils ne dispensaient pas l'employeur de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les représentants du personnel.

En conclusion, il est important que les médecins du travail respectent strictement la rédaction issue du Code du travail s'agissant des cas de dispense et cochent l'une des deux cases issues des modèles d'avis fixés par l'arrêté du 16 octobre 2017 et par l'article L. 1226-2-1 du Code du travail.

Si l'avis est ambigu, l'employeur devra solliciter des précisions auprès du médecin du travail quant à la portée de son avis, avant d'enclencher la procédure de licenciement. En effet, les conséquences financières d'un licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à l'obligation de reclassement sont très coûteuses.

Par ailleurs, s'agissant de la deuxième hypothèse de dispense visée par la loi (état de santé faisant « obstacle à tout reclassement dans un emploi »), il a déjà été jugé que l'avis d'inaptitude mentionnant l'obstacle à tout reclassement « dans l'entreprise » ne dispensait pas l'employeur de rechercher un reclassement au sein du groupe, de sorte que le licenciement non précédé d'une telle recherche a été jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-11.356).

En revanche, dès lors que l'avis s'en tient à la formulation légale en mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement pour le salarié, même si l'entreprise appartient à un groupe (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-19.232).

Les dispositions relatives aux cas de dispense étant similaires qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non, les décisions de la Cour de cassation évoquées plus haut sont applicables aux deux situations. ■