



JURISPRUDENCE

L'avis d'inaptitude (non contesté) comportant une erreur sur la dénomination du poste occupé par le travailleur ne remet pas en cause le licenciement pour inaptitude

(Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 22-12.833)

Dans un arrêt rendu le 25 octobre à l'égard d'un avis d'inaptitude comportant une inexactitude quant au poste occupé par le salarié, la Cour de cassation rappelle que, si l'avis n'a pas été contesté dans les 15 jours, le juge prud'homal ne saurait le remettre en cause à l'occasion du recours dirigé à l'encontre du licenciement. Elle rappelle également dans une seconde affaire du même jour que lorsque le juge reçoit un recours en contestation de l'avis d'inaptitude, il doit veiller à rendre une décision se substituant à celle du médecin du travail, sans se contenter d'annuler l'avis.

En l'espèce, un salarié employé dans le secteur de l'aéronautique, a été déclaré inapte au poste de coordinateur, le médecin du travail précisant que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié conteste son licenciement pour inaptitude en raison de la référence, dans l'avis, à un poste qui ne correspondait pas à celui qu'il occupait lors de la déclaration d'inaptitude. L'avis mentionnait un poste de « coordonnateur », alors que l'intéressé était « responsable d'activité préparation A340 ».

La cour d'appel a fait droit à sa demande et déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant que dans l'hypothèse particulière de la mention erronée du poste occupé, « le salarié peut contester l'avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une contestation du licenciement pour inaptitude prononcé, en se fondant sur le non-respect de la procédure de constat d'inaptitude, l'analyse du poste occupé étant déterminante pour ce constat ».

La Cour de cassation n'a pas validé le raisonnement considérant que « 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 ». En effet, le salarié aurait dû, en premier lieu, contester l'avis dans le cadre du recours prévu aux 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 ».

En d'autres termes, sans recours préalable exercé dans le délai de 15 jours suivant la notification de l'avis médical, l'avis fait foi et ne peut être ultérieurement remis en cause ni par les parties, ni par le juge, à l'occasion d'une contestation du licenciement.

Comme le relève l'avocate générale dans son avis, suivi par la Cour de cassation, « la règle est certes sévère puisque le délai est extrêmement court, d'où l'importance des mentions dans les formulaires d'avis sur les voies de recours, mais elle est plus sécurisante juridiquement pour la suite des relations contractuelles ».

La solution n'est pas nouvelle puisque la chambre sociale avait déjà jugé que l'absence de recours contre l'avis privait les parties de la possibilité de contester par la suite le licenciement sur le fondement d'une irrégularité de l'avis (Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-23.662). L'arrêt souligne cette fois expressément que cela vaut aussi pour le juge, qui ne peut donc déroger à la règle même dans l'hypothèse d'une erreur commise par le médecin du travail sur la désignation du poste occupé. ■