



## INAPTITUDE

# Le refus d'un reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail justifie le licenciement du salarié

*Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758*

**L**e licenciement pour inaptitude d'un salarié qui a refusé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail a une cause réelle et sérieuse, même si ce refus est légitime en raison de la modification du contrat qu'il générerait résultant de la baisse de rémunération.

Selon l'article L.1226-2-1 du Code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude mentionne l'un des deux cas de dispense légale de reclassement, l'employeur ne peut licencier un salarié déclaré inapte 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il est expressément prévu que « l'obligation de reclassement est satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L.1226-2 (avis du CSE, conclusions du médecin du travail, priorité à un emploi comparable), en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail » (article L1226-2-1 al. 2 du code du travail).

Pour la première fois, la Cour de cassation annonce clairement qu'il résulte des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 que « l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions

prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail conforme aux préconisations du médecin du travail de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite ».

En l'espèce, le médecin du travail avait déclaré une salariée, « inapte au poste et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention de charges ». L'employeur avait proposé à la salariée un poste de caissière à mi-temps avec maintien du taux horaire. Le médecin du travail, sollicité par l'employeur, avait donné son accord sur ce poste.

La salariée qui a refusé le poste en raison de la baisse de rémunération liée au mi-temps est licenciée pour inaptitude. Elle conteste son licenciement.

La cour d'appel lui fait droit. Après avoir constaté que la proposition de poste d'une durée de 17 h 30 avec maintien du taux horaire initial implique *de facto* une diminution substantielle de la rémunération de la salariée, engagée à temps plein, elle considère que la salariée pouvait légitimement refuser le poste proposé, entraînant, par la baisse de rémunération qu'il générerait, une modification de son contrat de travail. La cour d'appel considère en conséquence le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. La cour d'appel ne pouvait pas considérer que le licenciement était abusif alors que l'employeur avait proposé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail et que la salariée l'avait refusé.

La solution est désormais claire : proposer un poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail peut suffire à remplir l'obligation de reclassement et le refus de ce seul poste peut justifier un licenciement.

En conclusion, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement le contrat de travail d'un salarié pour suivre les préconisations du médecin du travail. Le salarié, de son côté,

peut légitimement refuser le poste proposé même s'il est conforme aux préconisations du médecin du travail, mais l'employeur est alors fondé à le licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement. ■



**“Proposer un poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail peut suffire à remplir l'obligation de reclassement et le refus de ce seul poste peut justifier un licenciement. ”**