



## INAPTITUDE

# Inaptitude et recueil de l'avis du CSE sur les possibilités de reclassement

*Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-13802*

**D**ans cet arrêt du 5 mars 2025, la Cour de cassation vient rappeler que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit recueillir l'avis du comité social et économique (CSE) sur les possibilités de reclassement, y compris si les recherches se sont avérées infructueuses. Le cas échéant, la consultation doit intervenir avant l'engagement de la procédure de licenciement, au risque de priver celui-ci de cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, conformément aux dispositions légales, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, les propositions que l'employeur formule au titre de son obligation de reclassement doivent prendre en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié.

Dans l'arrêt précité, la question se posait de savoir si cette formalité est bien requise même en l'absence de poste disponible. La réponse est positive. Et la Cour de cassation ne fait que rappeler ici une position déjà établie sur ce sujet.

Par ailleurs, l'arrêt rappelle que l'avis du CSE doit être recueilli avant l'engagement de la procédure de licenciement, faute de quoi ce dernier sera privé de cause réelle et sérieuse.

Dans cette affaire, les hauts magistrats précisent que l'employeur ne peut pas consulter le CSE et notifier le licenciement le même jour.

### Les faits

Dans cette affaire, après avoir eu un accident du travail, un conducteur routier avait été déclaré inapte le 1<sup>er</sup> mars 2017. Faute d'autre poste disponible et le salarié n'étant par ailleurs pas mobile géographiquement, l'employeur n'avait pas formulé d'offre de reclassement. Le 17 mars 2017, ce dernier avait alors convoqué :

- le salarié à un entretien préalable au licenciement, qui s'était tenu le 27 mars suivant ;

- et les représentants du personnel (les délégués du personnel à l'époque des faits, désormais le CSE), pour recueillir leur avis lors d'une réunion ayant eu lieu le 31 mars.

Le même jour, dès la fin de la réunion avec les représentants du personnel, l'employeur avait alors notifié au salarié son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le litige est ainsi né de la chronologie de ces événements : le salarié estimait que l'employeur aurait dû solliciter l'avis des élus plus en amont, avant l'engagement de la procédure de licenciement.

La cour d'appel avait cependant rejeté sa demande visant à faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant qu'il importait peu que cette consultation soit intervenue tardivement. Puisque l'employeur n'avait formulé aucune offre de reclassement, il n'était, en tout état de cause, pas tenu d'y procéder. Mais la Cour de cassation a censuré cette analyse.

### Obligation de recueillir l'avis du CSE avant la procédure de licenciement

La Cour de cassation précise qu'« Il appartenait à l'employeur de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement ».

Le fait qu'à l'issue de ses recherches, l'employeur se soit retrouvé en situation de n'avoir aucune proposition de reclassement à formuler ne le dispense pas de recueillir l'avis des élus sur ce point. Même dans cette hypothèse et bien que le Code du travail ne l'énonce pas explicitement, cette obligation subsiste.

A noter que cette solution avait déjà été donnée dans un arrêt du 30 septembre 2020 (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-16488).

A noter que la situation visée ici est celle dans laquelle se trouve l'employeur après une recherche de reclassement infructueuse. Elle ne doit pas être confondue avec celle dans laquelle l'avis d'inaptitude comporte une dispense de reclassement puisque dans ce cas précis, pour mémoire, l'avis des représentants du personnel n'a pas à être recueilli (Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22500).

Par ailleurs, cet arrêt du 5 mars permet aussi de confirmer qu'en l'absence de proposition de reclassement du fait de

recherches restées infructueuses, la consultation du CSE par l'employeur doit intervenir « avant d'engager la procédure de licenciement » c'est-à-dire avant l'envoi de la convocation du salarié à l'entretien préalable. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'employeur aurait donc dû organiser la réunion du CSE avant le 17 mars 2017, date de la convocation du salarié à l'entretien préalable. Cette formalité ayant au contraire été réalisée le jour même de la notification du licenciement, les juges du second degré auraient donc dû déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'affaire a ainsi été renvoyée devant une autre cour d'appel pour réexamen.

On relèvera pour conclure que cette décision rendue pour une inaptitude professionnelle, s'applique également aux cas d'inaptitude non professionnelle, les textes étant harmonisés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Aussi, si l'affaire porte sur les anciennes institutions représentatives du personnel, la solution est naturellement transposable au CSE. ■

## PROPOSITION DE LOI

### Profession d'infirmier

Une proposition de loi visant à redéfinir la profession d'infirmier est en cours de finalisation après son adoption à l'Assemblée Nationale et au Sénat dans le cadre de la procédure accélérée, désormais en Commission Mixte Paritaire (CMP) depuis le 9 mai.

Ce texte est court, car il ne tend qu'à reposer la compétence infirmière dans la loi, tout en maintenant le renvoi au réglementaire pour les précisions ; comme c'est aujourd'hui déjà le cas.

En l'état, on observera que la notion d'actes propres est maintenue et que seule la catégorie d'actes sur prescription médicale demeure en corollaire (l'exercice sur protocole médical pourrait disparaître de la définition légale si cette version devenait définitive). De plus, la reconnaissance d'une capacité de prescrire des examens complémentaires par les infirmiers est consacrée dans cette proposition. Et on relèvera est en outre, qu'il est fait mention, dans la mission générale de tout infirmier soumise, de la participation à la prévention en Santé au travail.

En attendant l'issue du processus législatif, le texte discuté au Sénat est disponible ici (pages 2 et 3) :

► [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/17t0065\\_texte-adoptee-seance.pdf](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes/17t0065_texte-adoptee-seance.pdf)

Présanse ne manquera pas de vous tenir informés de la fin du processus législatif.