



INAPTITUDE

L'employeur doit à nouveau consulter le médecin du travail si le salarié conteste la proposition de poste qui lui est faite

Cass. Soc., 22 octobre 2025, n° 24-14641

Lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau ce dernier. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 22 octobre 2025.

Pour rappel, l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur en matière d'inaptitude lui impose de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui précédemment occupé et qui tient compte des indications formulées par le médecin du travail (C. trav, art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Si le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit alors solliciter à nouveau le médecin du travail pour recueillir son avis sur cette incompatibilité, avant de tirer les conséquences du refus.

Le salarié refuse le poste proposé par l'employeur car jugé incompatible avec l'avis médical

Dans cet arrêt, un salarié monteur vendeur chez un opticien avait été déclaré inapte à son poste, suite à une maladie professionnelle. Le médecin du travail, dans son avis, avait mentionné qu'il était « apte à occuper un poste de vendeur et (...) un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au-dessus de la ligne des épaules ». L'employeur lui avait proposé un poste de vendeur.

Le salarié a refusé ce poste, estimant qu'il n'était pas conforme aux préconisations du médecin du travail. Il a alors été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi le conseil des Prud'hommes considérant que, suite à son refus, l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement en ne sollicitant pas à nouveau l'avis du médecin du travail sur le poste proposé. La cour d'appel lui donne raison en déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur forme un pourvoi en cassation, soutenant notamment qu'il n'était pas tenu de consulter une nouvelle fois le médecin du travail dès lors que ce dernier avait à deux

reprises préconisé un reclassement sur un poste de vendeur et avait été informé de la proposition faite au salarié.

L'employeur doit nécessairement solliciter à nouveau le médecin du travail

La Cour de cassation dans cette affaire a suivi les juges du fond en rappelant que « lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite ». Elle ajoute qu'il en résulte que « lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier ». Or, selon les constatations de la cour d'appel, le poste de vendeur refusé par le salarié au motif qu'il ne lui apparaissait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail n'avait pas été préalablement validé par ce dernier, sur la base d'un descriptif précis des tâches à accomplir, que, « s'il avait eu un échange avec l'employeur, son contenu demeurerait inconnu et que le courrier adressé au médecin du travail par l'employeur, resté sans réponse, ne détaillait pas les missions exactes du poste de vendeur proposé ». « Il incombait donc à l'employeur de solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail, ce que celui-ci ne justifiait pas avoir fait ».

In fine, il convient ici de retenir que si le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus. Autrement dit, en cas de refus par le salarié d'un poste qu'il juge incompatible avec l'avis médical, l'employeur ne peut pas prendre acte de ce refus du salarié en le licenciant, il doit d'abord solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail.

Dans ce cas, l'employeur peut :

- ▶ solliciter l'avis du médecin du travail notamment, en formulant de nouvelles propositions de reclassement si le médecin du travail approuve les observations du salarié ;
- ▶ procéder au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement si le médecin du travail confirme la compatibilité du poste proposé.

Dans tous les cas, avant de tirer les conséquences du refus du salarié, l'employeur doit prendre l'attache du médecin du travail. ■