

Inaptitude : quand les mots se ressemblent...

MALADIE - INAPTITUDEPublié samedi 1er mars 2025 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

La Cour de cassation se montre « souple » quant aux conséquences d’une inaptitude prononcée par le médecin du travail et aux termes utilisés par ce dernier.

Un salarié est placé en arrêt de travail pour maladie, puis il est déclaré inapte par le médecin du travail, trois ans plus tard, selon ces termes : « *Inapte à la reprise du poste occupé. L’état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l’entreprise, filiale et holding compris, et le rend inapte à tout poste.* »

Il est par conséquent licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 31 octobre 2017.

Considérant que les termes de l’avis d’inaptitude ne reprennent pas ceux édictés par l’article L. 1226-2-1 du Code du travail, il saisit le conseil de prud’hommes.

En effet, l’article lui-même précise que l’obligation de reclassement n’est pas nécessaire lorsque l’avis d’inaptitude fait la mention expresse « *que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi du salarié dans un arrêt du 12 février 2025 (n°23-22612).

« *L’arrêt constate que le médecin du travail a mentionné expressément que "l’état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l’entreprise, filiale et holding compris, et le rend inapte à tout poste".*

La cour d’appel en a exactement déduit que l’employeur était dispensé de rechercher un reclassement, la formule utilisée par le médecin du travail étant équivalente à la mention de l’article L. 1226-2-1 du Code du travail. »

Cet arrêt revient sur deux autres arrêts de 2023 qui avaient condamné les employeurs : l’un sur son défaut de recherche de reclassement dans le groupe (alors que l’avis ne précisait que l’entreprise – Cass. soc., 8 février 2023, n°21-11356) et l’autre sur le maintien du salarié dans un emploi (et non tout maintien dans un emploi – Cass. soc., 13 septembre 2023, n°22-12970).

Espérons que la Cour de cassation arrête cette « pseudo » assimilation des termes là où le Code du travail précise bien qu’il doit s’agir d’une mention expresse !

CE QUE DIT LA LOI

L’article L. 1226-2-1 du Code du travail dispose :

« *Lorsqu’il est impossible à l’employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s’opposent à son reclassement.*

L’employeur ne peut rompre le contrat de travail 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, soit de la mention expresse dans l’avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L’obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l’employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l’article L. 1226-2, en prenant en compte l’avis et les indications du médecin du travail.

S’il prononce le licenciement, l’employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l’Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Code du travail](#) [#Inaptitude](#) [#Médecine du travail](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

SANTÉ AU TRAVAIL

Le salarié peut-il contester l’avis d’aptitude/d’inaptitude du médecin du travail ?

Le salarié qui entend contester son avis d’aptitude/d’inaptitude doit saisir le conseil de prud’hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond (art. L 4624-7 et R 4624-45 et s. du code du travail). La contestation peut porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis (...).

ÉVÉNEMENT

Simplification : Les mesures les plus dangereuses

Transfert de la visite médicale obligatoire du médecin du travail vers le médecin traitant.

Pour FO, cette mesure, qui revient sur une obligation patronale depuis 1946, est la plus grave.

EMPLOI ET SALAIRES

Avec la loi Travail : les apprentis mineurs seraient beaucoup moins protégés

L'employeur ne serait plus obligé d'obtenir une autorisation préalable pour faire travailler des mineurs de moins de dix-huit ans au-delà du temps légal.
Le code du travail stipule que les apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par (...)

DIALOGUE SOCIAL

Les principales mesures du projet de loi Rebsamen adopté par les députés

Le projet de loi sur le dialogue social et l'emploi a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 2 juin, par 301 voix contre 208, après une semaine de débats. Il sera examiné au Sénat à partir du 22 juin pour un vote solennel prévu le 30 juin.

NOS PARTENAIRES

ACTUALITÉS

- Communiqués de FO
- Les éditoriaux du secrétaire général
- Les communications des secteurs
- Les articles de L'InFO militante
- Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

- Les Chiffres utiles
- Votre Fiche de paye
- L'InFO des CSE
- Consommation
- Vos impôts

AGIR

- Nos actions
- Les outils syndicaux
- La WebTV FO
- Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



- Qu'est-ce que FO ?
- Notre organisation
- Adhérer à FO
- Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email



