Inaptitude et reclassement

MALADIE - INAPTITUDE Publié samedi 5 juillet 2025 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques

Une salariée est engagée en qualité d’agent de restauration en octobre 2011 par une association. Elle est déclarée inapte le 26 octobre 2020, avec mention que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé et que celui-ci faisait obstacle à tout reclassement.

Elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 16 novembre 2020.

Elle saisit le conseil de prud’hommes pour faire juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fait, d’une part, que l’employeur devait faire connaître par écrit les motifs s’opposant à son reclassement et, d’autre part, que la recherche de reclassement par le médecin du travail se limitait à l’établissement et non aux autres établissements situés en dehors de sa compétence territoriale.

La cour d’appel rejette ses demandes et la salariée forme un pourvoi en cassation.

Par un arrêt du 11 juin 2025 (n°24-15297), la Cour de cassation rejette également les demandes de la salariée :

« 6. Selon l’article L. 1226-2-1 du Code du travail, 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.
7. L’arrêt constate que l’avis d’inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à l’état de santé de la salariée.
8. La cour d’appel en a exactement déduit que, d’une part, l’employeur n’était pas tenu de notifier par écrit à la salariée, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les motifs s’opposant au reclassement, d’autre part qu’il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir recherché un poste de reclassement dans les autres établissements de l’entreprise. »

La Cour de cassation fait une interprétation extensive de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, car l'article n'interdit pas à l'employeur de notifier au salarié les motifs s'opposant au reclassement, même si le motif repose sur la décision du médecin du travail, les alinéas étant distincts…

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 (…)

MALADIE - INAPTITUDE

Inaptitude : quand les mots se ressemblent…

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.

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 (…)

© Force Ouvrière 2025
— tous droits réservés