

Licenciement pour inaptitude : attention à la formulation de l'avis du médecin du travail !



© 2023 Les Echos Publishing

Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre son emploi à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un accident ou d'une maladie d'origine personnelle, l'employeur doit, avant de le licencier, rechercher des postes de reclassement adaptés à ses capacités. Et ce n'est que si l'employeur ne trouve pas de postes de reclassement ou que le salarié les refuse que ce dernier peut être licencié pour inaptitude.

Cependant, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un poste de reclassement, et peut donc licencier le salarié immédiatement, si, conformément au Code du travail, le médecin du travail mentionne expressément dans son avis d'inaptitude 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 ».

Mais attention, avant de se dispenser de son obligation de reclassement, l'employeur doit bien vérifier la formulation inscrite dans l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail !

Ainsi, dans une affaire récente, un salarié en arrêt de

travail pour maladie non professionnelle avait été déclaré inapte par le médecin du travail. Cet avis d'inaptitude indiquait que « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Estimant que cette formulation le dispensait de rechercher un poste de reclassement pour le salarié, l'employeur l'avait alors licencié immédiatement pour inaptitude. Un licenciement que le salarié avait contesté en justice.

La Cour de cassation a fait droit à la demande du salarié. En effet, elle a constaté que l'avis d'inaptitude mentionnait que « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Or, pour dispenser l'employeur de son obligation de reclassement, l'avis d'inaptitude doit préciser que « tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Les juges ont considéré que la formulation inscrite dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail n'était pas conforme aux exigences du Code du travail et, donc, qu'elle ne dispensait pas l'employeur de son obligation de reclassement. Ils en ont déduit que le licenciement pour inaptitude du salarié n'était pas valable.

[Cassation sociale, 13 septembre 2023, n° 22-12970](#)

© 2023 Les Echos Publishing