

Licenciement pour inaptitude : faut-il toujours consulter le CSE ?



© 2022 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi par le médecin du travail, 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 rechercher des postes de reclassement adaptés à ses capacités. Il doit également consulter le comité social et économique (CSE) sur ces propositions de reclassement. 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.

L'employeur n'est cependant pas tenu de rechercher un poste de reclassement, et peut licencier le salarié immédiatement, si le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Mais, dans cette hypothèse, l'employeur doit-il quand même consulter le CSE ?

Non, vient de répondre la Cour de cassation. En effet, puisque dans ce cas, l'employeur est dispensé de rechercher un emploi de reclassement pour le salarié déclaré inapte, il n'a pas non plus à consulter le CSE.

Dans cette affaire, une salariée avait, à la suite d'un accident du travail, été déclarée inapte par le médecin du travail. Celui-ci avait, dans son avis, mentionné que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'employeur, qui était donc dispensé de rechercher un emploi de reclassement, l'avait licenciée sans consulter le CSE. À juste titre pour la Cour de cassation qui a refusé d'invalider ce licenciement.

[Cassation sociale, 8 juin 2022, n° 20-22500](#)

© 2022 Les Echos Publishing