

Obligation de reclassement : le CSE doit toujours être consulté !



© 2025 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié est reconnu inapte par le médecin du travail à occuper son poste, son employeur doit, avant toute chose, rechercher des emplois de reclassement appropriés à ses capacités. Sachant que les offres d'emploi proposées au salarié doivent prendre en compte les indications et conclusions formulées par le médecin du travail mais aussi être soumises à l'avis du comité social et économique (CSE). Et sur ce dernier point, les juges sont intransigeants, en exigeant de l'employeur qu'il consulte le CSE même en l'absence d'emplois de reclassement disponibles.

Exception : l'employeur est dispensé de rechercher des emplois de reclassement, et donc de consulter le CSE, lorsque l'avis d'inaptitude précise 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 ».

Une consultation préalable à la procédure de licenciement

Dans une affaire récente, un conducteur routier victime d'un accident du travail avait été reconnu inapte à occuper son

emploi par le médecin du travail. Aucun emploi de reclassement n'étant disponible au sein de l'entreprise, son employeur l'avait licencié pour inaptitude. Mais le salarié avait contesté la validité de la rupture de son contrat de travail au motif que le CSE n'avait pas été consulté avant son licenciement.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Nîmes n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Pour elle, en l'absence de postes de reclassement disponibles, l'employeur était dispensé de consulter le CSE. Le licenciement prononcé était donc bien régulier.

Mais pour la Cour de cassation, même en l'absence d'emplois disponibles, le CSE doit être consulté sur le reclassement d'un salarié inapte à occuper son poste de travail. Et ce n'est pas tout, cette consultation doit avoir lieu avant que soit engagée la procédure de licenciement pour inaptitude. Or, les juges ont constaté que l'employeur avait bien consulté les représentants du personnel de l'entreprise, mais tardivement, c'est-à-dire après la tenue de l'entretien préalable au licenciement du salarié. De sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Un raisonnement que les juges d'appel, de nouveau chargés d'examiner cette affaire, sont « invités » à adopter.

Conséquence : en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur est condamné à verser une indemnité au salarié.

[Cassation sociale, 5 mars 2025, n° 23-13802](#)

© 2025 Les Echos Publishing