

Dernière mise à jour le 17 juin 2024

Quand l'avis d'inaptitude ne concerne qu'un seul site

L'employeur n'est pas dispensé, par un avis d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site, de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié est affecté.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Obligation de reclassement
- Dispense obligation de reclassement

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de préparateur de fabrication, le 21 janvier 2002.

Le 23 octobre 2017, il est déclaré inapte à son poste par un avis du médecin du travail mentionnant que « l'état de santé de M. [M] [K] (...) fait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi ».

Dans cet avis, le médecin du travail avait coché la case indiquant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 27 novembre 2017, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes liées à la rupture de son contrat de travail, estimant présentement que son employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

La cour d'appel d'Angers, par arrêt du 31 mai 2022, donne raison au salarié.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant le pourvoi formé par l'employeur, et indiquant à cette occasion que :

- L'employeur n'est pas dispensé, par un **avis d'inaptitude** du médecin du travail limité à un seul site ;
- De rechercher un **reclassement** hors de l'établissement auquel le salarié est affecté.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. L'arrêt constate que le médecin du travail, qui a coché la case mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », a précisé que l'inaptitude faisait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi.
6. L'arrêt ajoute que l'avis ne vaut que pour le site en Mayenne et relève que l'employeur dispose d'autres établissements.
7. La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'était pas dispensé, par un avis d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site, de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié

était affecté et avait ainsi manqué à son obligation de reclassement.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 13 décembre 2023, pourvoi n°22-19603

Commentaire de LégiSocial

La présente affaire abordant l'obligation de reclassement en cas d'avis d'inaptitude d'un salarié, nous en profitons pour rappeler quelques notions importantes à ce sujet.

Les informations, ci-après proposées, sont extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique.

[Lire aussi : Quelles sont les procédures en cas de licenciement pour inaptitude en 2025 ? Fiche pratique](#)

En cas d'inaptitude du salarié (qu'elle soit d'origine professionnelle ou non) et impossibilité de reclassement, des procédures particulières sont à respecter. Elles vous sont décrites dans la présente fiche pratique.

Obligation de reclassement

Ce sont les articles suivants du code du travail qui nous donnent les informations concernant l'obligation de reclassement par l'employeur en cas d'inaptitude :

Article L 1226-2-1 ;

Article L 1226-12 ;

Article L 1226-20.

Article L1226-2-1

Création LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

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.

Article L1226-12

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au 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. 1226-10, 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 l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, 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.

Article L1226-20

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.

Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.

Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

Sont ainsi confirmés les points suivants :

- L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé **un emploi**, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin 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'article L 1226-12 évoque ce point pour une inaptitude d'origine professionnelle, et l'article L 1226-2-1 au titre d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

Dispense obligation de reclassement

La loi travail apporte une modification importante à ce sujet.

Désormais, l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve 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 ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Désormais, dans l'esprit d'harmoniser les règles de reclassement, cette possibilité est ouverte :

- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- Mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.