



INAPTITUDE ET DISPENSE EXPRESSE D'OBLIGATION DE RECLASSEMENT : L'EMPLOYEUR N'EST PAS TENU DE CONSULTER LE CSE !

Lorsque le salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit en principe procéder à son reclassement dans un autre poste approprié à ses capacités et adapté aux préconisations du Médecin du travail (articles L. 1226-10 du Code du travail sur l'inaptitude d'origine professionnelle, et L. 1226-2 du Code du travail sur l'inaptitude d'origine non professionnelle).

Dans le cadre des recherches de reclassement, le Comité Social et Economique doit être consulté sur les possibilités de reclassement qui s'offrent au salarié déclaré inapte après avoir pris soin de valider avec le médecin du travail la ou les propositions de reclassement présentées au salarié.

Cette consultation intervient nécessairement avant que l'employeur ne propose effectivement un poste de reclassement au salarié et, en tout état de cause, avant d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Depuis le 1er janvier 2017 réformant la procédure d'inaptitude, l'employeur peut être dispensé de rechercher un reclassement avant d'engager la procédure de licenciement, à l'initiative du médecin du travail.

Tel est le cas lorsque l'avis d'inaptitude vise expressément l'une des mentions suivantes :

« tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;

« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Les dispositions légales ne précisait pas expressément si, dans ces deux cas, l'employeur devait ou non continuer de consulter le CSE avant d'enclencher la procédure de licenciement.

Sur cette question, la position des juges du fond divergeait :

- Pour la Cour d'appel de Bourges, lorsque l'avis d'inaptitude porte l'une des mentions précitées, il convenait de consulter le CSE, ne serait-ce que pour l'informer du contenu de l'avis (CA Bourges, 19 nov. 2021, n°21/00153) ;
- La Cour d'appel d'Orléans considérait au contraire que la dispense expresse d'obligation de reclassement mentionnée dans l'avis d'inaptitude par le Médecin du travail autorisait l'employeur à engager la procédure de licenciement dès la réception de l'avis d'inaptitude, sans avoir à consulter les représentants du personnel (CA Orléans, 13 avril 2021, n°18/03127).

La prudence conduisait l'employeur à maintenir cette consultation préalable du CSE en raison notamment des sanctions conséquentes appliquées en cas défaut de consultation des représentants du personnel dans le cadre d'une inaptitude :

- **soit d'origine professionnelle** : le salarié a droit à une indemnité de 6 mois de salaire minimum (articles L. 1226-15 et L. 1235-3-1 du Code du travail) ;
- **soit d'origine non professionnelle** : le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488).

Dans un arrêt du 8 juin 2022, la Cour de cassation a tranché définitivement la question et mis fin à cette insécurité juridique :

« Lorsque le Médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel » (Cass.soc., 8 juin 2022, n°20-22.500).

L'employeur est alors autorisé à « alléger » la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour inaptitude en s'exonérant de la consultation du CSE, ce qui constitue un gain de temps et de sécurité puisqu'il dispose d'un délai d'un mois pour notifier au salarié son licenciement, sous peine de reprise de versement des salaires.

Il faut scruter avec attention l'avis d'inaptitude élaboré par le médecin du travail qui doit impérativement cocher l'un des deux cas d'exclusion visés ci-dessus.

L'employeur ne peut pas, en pratique, s'affranchir de son obligation de consulter le CSE par le simple constat qu'aucun poste de reclassement ne pourrait être proposé au salarié déclaré inapte.

La Cour de cassation avait récemment rappelé que l'impossibilité de trouver un poste de reclassement adapté pour le salarié inapte ne dispensait pas l'employeur de son obligation de consulter le CSE avant d'engager la procédure de licenciement (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-16.488).

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Caroline GUNTZ
Avocat Counsel

cguntz@racine.eu