



UN POINT SUR : LES DERNIÈRES JURISPRUDENCES EN MATIÈRE D'INAPTITUDE AU TRAVAIL

Articulation avec d'autres procédures de licenciement

> Interdiction de licencier pour faute un salarié déclaré inapte

Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.983

Dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, la procédure liée à l'inaptitude doit s'appliquer jusqu'à son terme, et notamment l'obligation de reclassement. Le salarié ne peut plus être licencié que pour inaptitude et non pour faute.

Dans ce cas, le licenciement du salarié, dont la procédure a été initiée postérieurement à l'avis d'inaptitude et fondé notamment sur sa fausse déclaration d'accident du travail, a ainsi été considéré comme sans cause réelle et sérieuse puisque prononcé pour un motif autre que l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement.

Pour rappel : c'est également ce qui a été jugé par la Cour de cassation concernant un licenciement fondé sur la perturbation du fonctionnement de l'entreprise occasionnée par une absence prolongée pour maladie rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié. Ce licenciement a été déclaré abusif puisque postérieur à la déclaration d'inaptitude du salarié.

> Interdiction de licencier pour motif économique un salarié déclaré inapte

Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 16-11.201

Dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, la procédure liée à l'inaptitude doit s'appliquer jusqu'à son terme, et notamment l'obligation de reclassement. L'employeur ne peut plus rompre le contrat de travail pour motif économique.

Il est à noter que si le salarié est reclassé dans l'entreprise, il peut ensuite faire l'objet d'un licenciement pour motif économique ou pour faute, à condition que le motif invoqué par l'employeur à l'appui du licenciement soit bien réel.

> Impossibilité de motiver la lettre de licenciement d'une salariée déclarée inapte par la seule inaptitude avec impossibilité de reclassement pendant la période de protection liée à la maternité

Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-23.190

Sous peine de nullité du licenciement, l'employeur qui licencie une salariée ayant fait l'objet d'un avis d'inaptitude pendant la période de grossesse, le congé maternité ou les 10 semaines suivant le retour de ce congé, doit faire figurer dans la lettre de licenciement :

- l'un des deux motifs exigé pour licencier une femme enceinte : faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour des motifs indépendants de la grossesse ;
- le motif d'inaptitude et d'impossibilité de reclassement.

Dès lors, le licenciement d'une salariée déclarée inapte à l'issue de son congé maternité reste possible sous réserve que la lettre de licenciement contienne, outre le motif de l'inaptitude et de l'impossibilité de reclassement, un des deux motifs autorisés par la loi pour licencier une salariée pendant la période de protection liée à la maternité.

Consultation des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement

> **Obligation de consulter les délégués du personnel avant la proposition de reclassement ou avant l'engagement de la procédure de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement**
Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-21.814 et 22 novembre 2017, n° 16-19.437

Suite à l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail et dans l'hypothèse où l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reclassement, il a l'obligation de rechercher d'autres emplois pour le salarié et de consulter les délégués du personnel (DP) avant de proposer ces postes ou de licencier le salarié en cas d'impossibilité de reclassement .

La Cour de cassation précise que cette consultation doit avoir lieu :

- **Avant la proposition de reclassement faite au salarié** (en cas d'oubli, il n'est pas possible de proposer le poste une nouvelle fois en ayant consulté au préalable les DP mais les DP auront par contre été valablement consultés avant une deuxième proposition pour un poste différé) ;
- **Avant l'engagement de la procédure de licenciement**, c'est-à-dire avant la convocation à l'entretien préalable en cas d'impossibilité de reclassement (un doute existe sur l'obligation ou non de consulter les DP si l'avis d'inaptitude porte une des deux mentions légales dispensant l'employeur de son obligation de reclassement).

Pour rappel : la convocation des DP peut parfaitement intervenir par voie électronique dans la mesure où le Code du travail n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des DP. L'avis des DP n'a pas non plus à être recueilli collectivement au cours d'une réunion mais peut l'être individuellement.

> **Toute indication du médecin du travail figurant sur l'avis d'inaptitude ou dans un courrier postérieur doit être transmise aux Délégués du Personnel (DP)**
Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-19.890

L'employeur doit communiquer aux DP la réponse du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles du salarié.

La consultation des DP devant être utile et loyale, tous les documents délivrés par le médecin du travail sur l'inaptitude et remis à l'employeur doivent être transmis aux DP, même s'ils sont redondants.

En revanche, il n'est pas nécessaire de fournir aux DP des éléments sur les postes de l'entreprise, les recrutements en cours ou les mesures d'aménagement de poste de travail envisageables.

Pris en compte du préavis

- > **Droit pour le salarié à l'indemnité de préavis en cas de licenciement abusif résultant notamment d'un manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement**
Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-22.276

La Cour de cassation confirme que l'indemnité de préavis non due en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, l'est cependant en cas de manquement à l'obligation de reclassement.

Cette indemnité est également due pour d'autres motifs de licenciement abusif, notamment lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation de reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois pour reclasser ou licencier le salarié.

- > **Prise en compte de la durée du préavis que le salarié aurait dû effectuer pour le calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle**
Cass. Soc., 22 novembre 2017, n° 16-13.883

L'employeur doit prendre en compte la durée du préavis théorique pour calculer l'indemnité de licenciement due en cas d'inaptitude non professionnelle, alors même que ce préavis n'a pas à être exécuté.

Attention : la Cour de cassation précisant que cette règle s'applique à l'indemnité légale de licenciement, il reste une incertitude sur son application à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette solution ne s'applique pas à l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle pour le calcul de laquelle on ne prend pas en compte la durée du préavis théorique.

Contactez-nous :

Par téléphone : 09.69.32.95.50

Par mail : contact@judicial.fr

Retrouvez toutes les actualités sur

<http://www.judicial.fr/>

Avec la participation de :

- La Direction Juridique
- La Direction Communication
- Rédaction du dossier par Nathalie AUDIER