



éole  
AVOCATS

**L'inaptitude du salarié :  
entre confirmations et  
précisions des règles**

Zoom sur la jurisprudence  
récente

# L'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail lors d'un examen médical demandé par le salarié pendant son arrêt de travail est-il valable ?

*Cass. soc. 24 mai 2023, n°22-10517*

Si en pratique, l'inaptitude du salarié est le plus souvent constatée lors de la visite de reprise à la suite d'un arrêt de travail, elle peut également être constatée dans le cadre de toute visite médicale.



C'est ce qu'a réaffirmé la Cour de cassation en rappelant que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié dans le cadre d'un examen réalisé à la demande de celui-ci, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.



Vigilance pour l'employeur qui dispose d'un mois à compter de cet avis pour rechercher des postes de reclassement compatibles avec l'état de santé du salarié (sauf dispense expresse du Médecin du travail) ou licencier le salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, et à défaut, reprendre le paiement du salaire.

**C. trav. art. R. 4624-34**



# L'employeur a-t-il l'obligation de mettre en place du télétravail lorsque le Médecin du travail le préconise ?

*Cass. Soc., 29 mars 2023, n°21-15.472*

Dès lors que le médecin du travail préconise le passage en télétravail d'un salarié déclaré inapte, l'employeur doit s'y conformer, y compris si le télétravail n'est pas mis en place au sein de l'entreprise.



C'est ce qu'a précisé la Cour de cassation qui considère que l'employeur qui licencie un salarié déclaré inapte pour impossibilité de reclassement en faisant valoir que le télétravail n'a pas été mis en place dans son entreprise n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement.



L'employeur doit respecter les préconisations du Médecin du travail dès lors qu'elles sont compatibles avec les fonctions exercées par le salarié et ce même si elles impliquent la mise en place d'un dispositif de télétravail qui est inexistant dans l'entreprise. Seul le refus du salarié d'occuper le poste en télétravail aurait dû permettre à l'employeur de procéder à son licenciement.

C. trav. art L. 1226-2 / L. 1226-10



# L'employeur doit-il s'assurer de la compatibilité d'un poste créé pour reclasser le salarié inapte avec les préconisations du Médecin du travail ?

*Cass. Soc. 21 juin 2023, n°21-24279*

Lorsque l'employeur propose au salarié déclaré inapte un poste nouvellement créé à titre de reclassement, il doit, là aussi, prendre en compte les préconisations du médecin du travail.



Selon la Cour de cassation, l'employeur, qui ne prend pas en compte le motif du refus de la proposition de reclassement du salarié, et qui ne s'assure pas auprès du médecin du travail de la compatibilité du poste proposé avec l'état de santé du salarié ou des possibilités d'aménagements qui auraient pu lui être apportées, ne remplit pas son obligation de reclassement, quand bien même un poste est créé expressément pour le salarié.



L'employeur n'a pas l'obligation de créer un poste pour faciliter le reclassement du salarié déclaré inapte. En revanche, s'il décide de le faire, il doit respecter les préconisations du médecin du travail et s'assurer de la compatibilité du poste créé avec l'état de santé du salarié.

# Un salarié déclaré inapte peut-il être licencié pour un autre motif ?

*Cass. soc. 8 février 2023, n° 21-16258*

Dès lors qu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur ne peut plus procéder à son licenciement pour un motif autre que l'inaptitude telle qu'une faute grave ou lourde.



Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, le régime du licenciement pour inaptitude s'impose immédiatement à l'employeur. Tout autre motif de licenciement sera inopérant, et ce même si la procédure de licenciement disciplinaire a été initiée avant la déclaration d'inaptitude, comme le rappelle la Cour de cassation qui confirme ainsi sa position.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit lui proposer un poste de reclassement. Il ne peut le licencier qu'en cas :

- 
- d'impossibilité de lui proposer ce reclassement ;
  - de refus par le salarié du reclassement proposé ;
  - de mention dans l'avis d'inaptitude 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.

# Comment s'apprécie la définition du « groupe » comme périmètre de reclassement en cas d'inaptitude ?

*Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 22-10158*

L'employeur qui cherche à reclasser un salarié inapte doit étendre ses recherches aux sociétés du groupe auquel l'entreprise appartient. La Cour de cassation précise la définition du groupe comme périmètre de reclassement.

Selon la Cour de cassation, le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle, et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La société qui fait partie du périmètre consolidé du groupe, et qui se trouve sous le contrôle notable de l'entreprise dominante du groupe ne fait pas nécessairement partie de ce périmètre de reclassement, si le critère de la permutation de tout ou partie du personnel n'est pas rempli.

Pour définir les contours du périmètre de reclassement d'un salarié déclaré inapte, il ne suffit donc pas uniquement de caractériser l'existence d'un groupe au sens du droit commercial.

**C. trav. art. L. 1226-2 / L. 1226-10**  
**C. com. art. L. 233-1 / L. 233-3 / L. 233-16**



# L'employeur qui n'a pas respecté son obligation de reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant la date de déclaration de l'inaptitude doit-il verser une indemnité compensatrice de préavis ?

*Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 21-25797*

L'employeur qui n'a pas reclassé ou licencié le salarié à l'issue du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude du salarié doit reprendre le versement du salaire. En cas de non respect de cette obligation, il n'a pas à verser une indemnité compensatrice de préavis.

Selon la Cour de cassation, en cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, le salarié, dans l'incapacité d'effectuer un préavis, ne peut pas obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice à ce titre.

Peu importe que l'employeur n'ait pas respecté son obligation de reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant la date de déclaration de l'inaptitude.

Notons qu'au cas d'espèce le licenciement était justifié. Si l'inaptitude est considérée comme imputable à l'employeur et que ce dernier est condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité compensatrice de préavis est alors due.

C. trav. art. L. 1226-4





**Eole Avocats est à votre  
écoute pour vous proposer  
son expertise juridique sur  
tous vos sujets RH.**

**éole**  
AVOCATS