



**RAPPORT DE Mme FILLIOL,
CONSEILLÈRE**

Arrêt n° 140 du 12 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.612

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen du 6 juillet 2023

M. [O] [I]

C/

La société Maunier 1986

Rapport comportant une proposition de rejet non spécialement motivé sur le premier moyen du pourvoi.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [I] a été engagé par la société Maunier 1986, anciennement dénommée A. Maunier Distillerie Janot, le 2 janvier 2012 en qualité de directeur des ventes.

Placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle à compter du 27 octobre 2014, il a été déclaré inapte suivant un avis du médecin du travail du 25 septembre 2017 rédigé en ces termes « inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du

salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste ».

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 31 octobre 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 5 janvier 2021, le conseil de prud'hommes de Rouen a dit que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, débouté le salarié de ses demandes d'indemnité de préavis doublée et de solde d'indemnité de licenciement, condamné l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et débouté les parties du surplus de leurs demandes.

Par arrêt du 6 juillet 2023 la cour d'appel de Rouen a confirmé le jugement, sauf en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et statuant à nouveau, dit le licenciement justifié et débouté le salarié de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le pourvoi :

Demande d'aide juridictionnelle du salarié : 8 août 2023

Décision de rejet de la demande d'aide juridictionnelle : 19 septembre 2023

Déclaration de pourvoi du salarié : 21 novembre 2023

Mémoire ampliatif : 21 mars 2024 (art. 700 : 3 500 euros)

Mémoire en défense : 21 mai 2024 (art. 700 : 4000 euros)

La procédure paraît régulière.

2 - Proposition de rejet non spécialement motivé du premier moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son inaptitude n'était pas d'origine professionnelle et de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnité de préavis doublée et de solde d'indemnité de licenciement alors :

que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement ; qu'en considérant qu'il n'était pas démontré de lien, même partiel, entre les conditions de travail du salarié et la pathologie à l'origine des arrêts de travail et de l'avis d'inaptitude et qu'il n'était pas davantage démontré que l'employeur aurait pu avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, cependant qu'elle constatait que M. [I] avait, avant son licenciement, par courrier du 28 novembre 2014, informé l'employeur de la dégradation de son état de santé liée à ses conditions de travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L.1226-10 et L. 1226-14 du code du travail.

Réponse de la Cour

Le moyen est inopérant.

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. (Soc., 18 septembre 2024, pourvoi n° 22-24.703, publié).

La seule caractérisation d'un lien entre un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ou un harcèlement moral et une inaptitude ne suffit pas à justifier l'application au salarié des dispositions protectrice des victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle (Soc., 16 octobre 2024, pourvoi n° 22-23.044 ; Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 22-22.276)

En l'espèce : l'éventuelle dégradation des conditions de travail et les conséquences potentielles de cette dégradation sur l'état de santé du salarié ne suffisent pas, à elles

seules, à caractériser une maladie professionnelle justifiant l'application des articles L. 1224-14 et 15 du code du travail, de sorte que le point de savoir si le salarié a ou non informé l'employeur de cette dégradation est indifférent.

3- Analyse succincte du second moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié et de le débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors :

qu'aux termes de l'article L.1226-2-1 du code du travail, applicable aux maladies d'origine non professionnelles, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement du salarié inapte cas de 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 ; qu'en considérant que la société Maunier 1986 avait pu se dispenser de toute recherche de reclassement de M. [I], salarié licencié pour inaptitude, tout en constatant qu'en l'espèce, la mention visée par le texte précité n'était pas reprise à l'identique dans l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail, cependant que cette mention doit figurer expressément dans l'avis d'inaptitude sauf à contraindre l'employeur à procéder à une recherche de reclassement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1226-2-1 du code du travail.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- L'employeur peut-il être dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude ne reproduit pas à l'identique la mention prévue par l'article L1226-2-1 issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5-1 Le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail selon un avis du 25 septembre 2017.

Il a été licencié pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Les dispositions applicables à l'obligation de recherche de reclassement sont donc celles qui sont issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

Article L. 4624-4 du code du travail :

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. »

Article L. 1226-2 alinéa 1^{er} et 3ème du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 7 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 :

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

Article L. 1226-2-1 alinéa 2 du code du travail :

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.

5.2 Sous l'empire des dispositions du code du travail antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 :

La chambre sociale s'est prononcée sur la portée de l'avis du médecin du travail:

- Le médecin du travail est seul habilité à apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail . Son avis s'impose à l'employeur comme au salarié et il n'appartient pas au juge prud'homal de substituer son interprétation à cet avis, lequel, en cas de difficulté sur sa portée, peut faire l'objet du recours prévu par les dispositions du code du travail :

Soc., 2 février 1994, pourvoi n°88-42.711

« Vu l'article L. 241-10-1 du Code du travail ;

Attendu que, pour ordonner une expertise afin de déterminer si l'état de Mme X... la rendait inapte à reprendre son travail à la date du 26 septembre 1983, l'arrêt du 30 juin 1987 énonce qu'il y a lieu d'opérer le contrôle juridictionnel de l'avis du médecin du Travail, en raison des anomalies de forme de cet avis et des contradictions qu'il semblait présenter avec les avis des médecins traitants et la première décision de la COTOREP ;

Attendu, cependant, que l'avis du médecin du travail ne peut faire l'objet, tant de la part de l'employeur que de la part du salarié, que d'un recours administratif devant l'inspecteur du travail ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé » .

Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n°08-42.674,

« Vu les articles L. 1226-8 et L. 4624-1 du code du travail ;

Attendu que l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties et qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis d'aptitude délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 30 septembre 1977 par la société Aigle, puis à compter du 1er octobre 1987 par la société Hutchinson, en qualité d'agent de production ; qu'à la suite de deux avis de reprise du médecin du travail, le salarié, licencié le 9 septembre 2004 pour inaptitude physique d'origine professionnelle, a demandé la condamnation de l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié, l'arrêt, qui relève que le médecin du travail a déclaré celui-ci "apte avec restrictions, pas de manutention difficile, pas de travaux bras en l'air, ni épaules décollées, pas de ponçage, il faut s'orienter vers des travaux légers et divers de lustrage, de retouche, de dégraissage sur table, de chargement-déchargement de chaîne pour des pièces légères faciles à manipuler, aide à l'atelier protos", retient que le salarié, engagé en qualité d'agent de production, avait été affecté à un poste d'agent de finition comportant une multiplicité de tâches distinctes dont il ne pouvait plus, selon ce médecin, exécuter que quelques-unes (dégraissage et retouche) et sous des conditions très restrictives (travaux légers de retouche, dégraissage sur table)

et que ces restrictions étaient telles que tout poste pouvant lui être proposé emportait au moins pour partie modification de son contrat de travail, puis déduit de ces éléments que sous couvert d'aptitude avec restrictions, ce salarié avait été déclaré par celui-ci inapte à son emploi ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

La chambre sociale jugeait en outre que lorsque le médecin du travail, dans son avis d'inaptitude, excluait tout reclassement au sein de l'entreprise, il appartenait quand même à l'employeur de procéder à la recherche effective d'un reclassement (Soc., 7 juillet 2004, n° 02-47.458, Bull., 2004, V, n° 196, Soc., 20 septembre 2006, n° 05-40.526, Soc., 9 juillet 2008, n° 07-41.318, Bull. 2008, V, n° 151).

Même si la chambre avait assoupli cette jurisprudence en retenant que les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation (Soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858, Bull. n° 259), elle réaffirmait régulièrement sa position (Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 19-13.637).

Cette obligation faite à l'employeur de rechercher un poste de reclassement, alors que le médecin du travail concluait à une inaptitude à tout emploi faisait l'objet de critiques et était source d'incompréhension et de contentieux dans les situations dans lesquelles il était reproché à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement, alors même que le médecin du travail estimait qu'il ne fallait pas en chercher.

Ces critiques ont été synthétisées dans le rapport Issindou (Rapport n 2014-142 R du groupe de travail Aptitude et Médecine du travail) :

« [419] Enfin, dans le régime juridique actuel, et surtout dans la pratique d'un nombre significatif de médecins du travail, une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise est parfois prononcée. Ce type d'inaptitude très contestable sur le fond répond cependant à un vrai besoin des médecins du travail dans certaines situations, pour lesquelles l'inaptitude a clairement une vertu thérapeutique et permet de soustraire le salarié à des conditions de travail qui menacent gravement sa santé, en l'absence de mutation possible sur un autre site de l'entreprise, particulièrement dans l'hypothèse de pathologies liées à des risques psychosociaux.

[420] Afin de lever toute ambiguïté sur cette notion et d'éviter des contentieux dans lesquels il est reproché à l'employeur de ne pas avoir recherché un reclassement, alors même que le médecin du travail estime qu'il ne faut pas en rechercher, le médecin du travail pourrait, dans ces hypothèses, et uniquement dans celles-ci, mentionner sur son avis d'inaptitude qu'« un reclassement au sein de l'entreprise serait gravement préjudiciable à l'état de santé du salarié », ce qui aurait pour conséquence d'exonérer l'employeur de toute recherche d'adaptation du poste de travail ou de reclassement. Cela ne priverait pas le salarié, soit de contester cet avis, soit de faire valoir ultérieurement devant le juge du contrat de travail que l'inaptitude a été causée par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, par exemple en matière de prévention du harcèlement moral. »

5-3. Prenant acte de celles-ci, la possibilité a été introduite pour l'employeur de procéder au licenciement du salarié lorsque le médecin mentionne expressément dans son avis « 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. ».

Pour compléter le dispositif applicable depuis le 1er janvier 2017, un arrêté du 16 octobre 2017 (JO du 21 oct.) propose un modèle d'avis d'inaptitude, contenant à cet effet, deux cases qui font explicitement référence à ces deux mentions. Lorsqu'il l'estime nécessaire, le médecin coche la case qui correspond le mieux à la situation d'inaptitude totale.

Sur la portée de cette mention, les éditions Francis Lefebvre expose (série N Division V 1^{er} juillet 2017) : 39550 et suiv : « Selon nous, l'employeur ne peut se considérer comme dispensé de rechercher un reclassement au bénéfice du salarié que si le médecin a coché l'une de ces deux cases. La dispense ne saurait résulter des indications données par le médecin en matière de reclassement du salarié : si par exemple le salarié est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, sans que l'une des deux cases ne soit cochée, l'employeur reste tenu de rechercher un reclassement au salarié. »

Et précise, au § 96260 : « Il convient d'être particulièrement vigilant sur la rupture du contrat de travail dans ces conditions. Selon nous, l'employeur ne peut se dispenser de la recherche d'un reclassement que si l'avis d'inaptitude du médecin du travail se prononce très explicitement en ce sens. Nous conseillons par exemple à l'employeur d'effectuer cette recherche pour le salarié déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise, sans autre précision. »

E. Jeansen insiste également sur la nécessité d'une mention dépourvue de toute ambiguïté (Jurisclasseur travail traité, 2017 fascicule 28-29 : maladie n° 154 et 155) :

« 154. – Contenu de la mention – Dans l'avis d' inaptitude, le médecin du travail peut indiquer ;« 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 » (C. trav., art. L.1226-2-1, al. 2 et L. 1226-12, al. 2). Dans ce cas, le licenciement du salarié repose sur une cause réelle et sérieuse.

L'avis du médecin doit être explicite et faire l'objet d'une mention écrite spéciale, la formulation ne devant laisser place à aucune ambiguïté ».

Le guide de la direction générale du travail relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés (septembre 2019, fiche n 9, p. 90) propose l'analyse suivante :

« Depuis le 1 janvier 2017, l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement dès lors que l'avis d'inaptitude mentionne expressément :

- soit que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » (C. trav., art. L. 1226-2-1 [relatif à l'inaptitude d'origine non professionnelle] et L. 1226-12 [relatif à l'inaptitude d'origine professionnelle]) ;

- soit que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » (C. trav., article L. 1226-2-1) ou « (...) dans l'emploi » (C. trav., art. L. 1226-12).

Par voie de conséquence, l'employeur est dispensé de l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement (C. trav., art. L.1226-2-1 et L. 1226 -12 ; CA Riom, 3 avr. 2018, Sommaire n 16/011261) et de notifier au salarié les motifs s'opposant à son reclassement (C. trav., art. L.1226-2-1 et L. 1226-12).

Ce principe d'exonération ne vaut pas si le médecin du travail a entendu modifier la portée de l'une de ces mentions légales, par exemple en limitant l'exonération au seul périmètre de l'entreprise lorsque celle-ci appartient à un groupe. Il en va de même lorsque le salarié est déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise (CE, 13 juin 2018, n 402.914, Sté Aldi). Dans ces deux cas, une recherche de reclassement doit être effectuée au sein du groupe. »

La chambre sociale s'est prononcée sur la dispense de reclassement issue des dispositions nouvelles et a ainsi jugé :

- qu'en présence d'une mention expresse du médecin du travail 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 délégués du personnel :

Soc. 8 juin 2022 n°20-22.500 [inaptitude professionnelle]

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

6. Il résulte du premier de ces textes que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, et que cette proposition doit prendre en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

7. Selon le second de ces textes, 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.

8. Il s'ensuit que, 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 délégués du personnel.

9. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en raison du défaut de consultation des délégués du personnel, l'arrêt retient que, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur a l'obligation de solliciter l'avis du comité économique et social, anciennement délégués du personnel, en application des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la consultation doit être faite même en l'absence de possibilité de reclassement et que le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné à l'article L. 1226-15 du code du travail.

10. En statuant ainsi, par un motif inopérant, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail mentionnait que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel a violé les textes sus-visés.

Confirmation lorsque l'inaptitude est d'origine non professionnelle : Soc., 16 novembre 2022, pourvoi n° 21-17.255 Publié

- l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi :

Soc., 8 février 2023 n° 21-19.232 FS-B [pour une inaptitude professionnelle]

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, 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.

6. L'arrêt constate que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

7. La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.

Cette jurisprudence a été confirmée pour une inaptitude non professionnelle :

Soc., 13 avril 2023, n° 21-23.541 : inaptitude non professionnelle avec l'avis suivant « l'état de santé actuel du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

6. Il résulte du premier de ces textes que lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient.

7. Selon le second, 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.

8. Il s'ensuit que, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement.

9. Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur ne démontre pas la réalité de l'absence de poste disponible, notamment par la production du registre unique du personnel, au sein de la société qui employait le salarié et au sein des trois sociétés appartenant au gérant de ladite société.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé qu'aux termes de son avis du 1er mars 2017, le médecin du travail avait déclaré le salarié définitivement inapte à son poste dans l'entreprise et indiqué que l'état de santé actuel de celui-ci faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés.

Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-13.522 : inaptitude non professionnelle avec l'avis suivant « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » .

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1226-2-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Selon ce texte, 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.

6. Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'avis du médecin du travail émis le 6 juin 2017 ne mentionne l'impossibilité de reclassement que dans l'emploi et non dans tout emploi, que la mention de l'emploi, qui tend à viser l'emploi occupé précédemment, ne peut être assimilée à celle d'un emploi qui suggère la référence à une généralité d'emplois, et qu'un salarié peut, en effet, être inapte à un type d'emploi sans l'être nécessairement à tout emploi sauf indication en ce sens du médecin du travail, inexistante en l'espèce.

7. L'arrêt ajoute que l'employeur n'a procédé à aucune recherche de reclassement, alors que l'avis du médecin du travail n'était pas de nature à l'exonérer de son obligation à cet égard.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, ce dont il résultait que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

- Cependant, l'employeur n'est dispensé de recherche de reclassement qu'à la condition que le médecin du travail ait reproduit la mention prévue par le code du travail, sans en restreindre la portée :

Soc., 8 février 2023, n° 21-11.356, FS-D : pour une inaptitude non professionnelle avec l'avis suivant: «l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise.».

Réponse de la Cour

9. L'arrêt constate que le médecin du travail a mentionné que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans cette entreprise et relève l'existence d'un groupe de reclassement constitué du comité social et économique de la société Bio Springer.

10. La cour d'appel en a exactement déduit, hors toute dénaturation et sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que l'employeur n'était pas dispensé de rechercher un reclassement au sein de la société Bio Springer et avait ainsi manqué à son obligation de reclassement.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Soc., 13 septembre 2023, n°22-12.970, FR-B

Réponse de la Cour

6. Il résulte de l'article L. 1226-2-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 que 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.

7. Il s'ensuit que, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis 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'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement.

8. L'arrêt constate que l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à santé.

9. La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur n'était pas dispensé de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les délégués du personnel et qu'il avait ainsi manqué à son obligation de reclassement.

Selon le commentaire de l'arrêt du 13 septembre 2023 paru dans la semaine Sociale Lamy, N° 2080, 19 février 2024 :

« La dispense d'obligation de reclassement par le médecin du travail est une décision lourde de conséquences pour le salarié. Il est compréhensible que les juges soient attentifs à la rédaction de l'avis d'inaptitude, et ne l'interprètent pas, lorsque son sens est ambigu, d'une manière défavorable au salarié. Mais lorsque le sens est clair et conforme aux termes de la loi, il n'y a pas de raison de dévier de celle-ci, que l'issue soit favorable au salarié, comme dans l'arrêt commenté, ou qu'elle ne serve pas son intérêt, comme dans l'arrêt du 8 février 2023 (Cass. soc., 8 févr. 2023, no 21-19.232) ».

Soc. 13 décembre 2023, n 22-19.603 FR-D

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.:

Selon les observations de M. Auby-Durand (« Bref panorama jurisprudentiel sur le licenciement pour inaptitude », RDT 2024 p.104) :

"L'enseignement à tirer de cette dernière solution jurisprudentielle est simple : il appartient à l'employeur de demeurer vigilant quant à la rédaction de l'avis médical formulé dans le cadre du modèle réglementaire ainsi que, le cas échéant, des précisions complémentaires formulées accessoirement sur tout document émis par le médecin du travail. Au besoin, l'employeur a toute latitude pour demander au médecin de préciser son avis médical."

L'arrêt attaqué

En l'espèce le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « Inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste. ».

Pour dire que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel a considéré que dès lors que le médecin du travail avait mentionné expressément que l'état de santé du salarié ne permettait pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rendait inapte à tout poste, l'employeur n'était pas tenu de rechercher un reclassement, ce quand bien même, la mention de l'article L.1226-2-1 du code du travail n'était pas reprise à l'identique.

Le mémoire ampliatif critique cette motivation et soutient que dès lors que la cour d'appel a relevé que la mention visée à l'article L. 1226-2-1 du code du travail n'était pas reprise à l'identique dans l'avis d'inaptitude, elle n'avait en réalité pas d'autre choix que de considérer que l'employeur devait procéder à une recherche de reclassement du salarié, licencié pour inaptitude.

Le mémoire en défense fait valoir en substance que le second moyen procède d'une fausse interprétation de la loi en ce qu'aucune disposition légale n'impose au médecin du travail de reproduire à l'identique la formule de l'article L.1226-2-1 du code du travail, l'employeur pouvant bénéficier de la dispense légale de reclassement si le sens de l'avis demeure celui prévu par la loi ce qui est le cas en l'espèce dès lors qu'il résulte de celui-ci une inaptitude du salarié « à tout poste » c'est à dire à l'occupation de tout emploi.

La chambre appréciera la pertinence de ce moyen à la lumière de ces développements.