

INAPTITUDE ET DISPENSE DE RECLASSEMENT

Le médecin du travail peut désormais acter la dispense de reclassement en employant une formule équivalente aux mentions prévues par le Code du travail

Cass. Soc. 12 février 2025, n° 23-22612

Pour rappel, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de son obligation de reclassement en indiquant, dans l'avis d'inaptitude, 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* ». Mais dans l'arrêt susvisé, la Cour de cassation considère que **cette dispense est également valable lorsque le médecin du travail emploie une formule jugée équivalente.**

En l'espèce, la Cour de cassation, appelée à se prononcer sur un avis d'inaptitude spécifiant que 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 », a retenu que cette formule :

- ▶ bien que différente des mentions expresses prévues par le Code du travail, était toutefois **équivalente** à celles-ci ;
- ▶ et que, de ce fait, elle dispensait effectivement l'employeur de son obligation de reclassement.

Le salarié qui demandait à ce que son licenciement soit requalifié en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, n'a donc pas obtenu gain de cause.

Dans cette affaire, le médecin du travail ne s'était donc pas contenté de cocher l'une des deux mentions précitées mais avait retenu une autre formulation, jugée par les Hauts magistrats, comme étant équivalente. En l'occurrence, le médecin du travail avait rédigé l'avis 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.* »

Par le passé, si la Cour de cassation avait déjà eu à s'exprimer sur ce sujet, en retenant par exemple que l'employeur était dispensé de son obligation de reclassement alors même que l'avis d'inaptitude, destiné à un salarié victime d'une maladie non professionnelle, indiquait que son état de santé faisait obstacle à « tout reclassement *dans l'emploi* » au lieu de la formule « **dans un emploi** », ne continuerait-elle pas à faire preuve ici d'un certain pragmatisme, voire d'une certaine souplesse ? (Cass soc. 12 juin 2024, n° 23-13522 ; Informations Mensuelles de juillet-Août 2024).

Jusqu'alors pour que l'employeur soit dispensé de son obligation de reclassement, le médecin du travail devait cocher, sur l'avis d'inaptitude, l'une des deux mentions précitées (« *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* »).

Désormais, les Hauts magistrats introduisent donc cette nouvelle notion de « formule jugée équivalente », et considère ainsi dans ce cas, que l'employeur est bel et bien dispensé de son obligation de reclassement.

Les conséquences sont importantes puisque, pour mémoire, l'employeur dispensé de son obligation de reclassement est en droit de procéder au licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. A l'inverse, tout licenciement prononcé en méconnaissance de l'obligation de reclassement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse (ex : absence de proposition de poste, non consultation du CSE, etc.).

En tout état de cause, il conviendra de surveiller si la Cour de cassation infléchit encore ses positions dans ses prochaines décisions. Reste en effet à définir plus précisément ce qu'il convient d'entendre par « formule jugée équivalente ». ■