



Le licenciement pour inaptitude est abusif quand l'employeur a manqué à son obligation de sécurité

Commentaire d'arrêt publié le 31/01/2022, vu 5924 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée.

Par un [arrêt du 12 janvier 2022](#), la Cour de Cassation confirme une nouvelle fois sa jurisprudence selon laquelle ***le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée*** (Cour de Cassation, Chambre sociale, 12 janvier 2022, pourvoi n°20-22.573).

Nous parlons ici du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, qui cause l'inaptitude du salarié.

Ainsi, en matière d'inaptitude, les demandes présentées au juge prud'homal ne doit pas se limiter à rechercher si un employeur a convenablement exécuté son obligation de recherche un poste de reclassement, et de consultation des élus du personnel. Il faut porter son attention sur l'origine de l'inaptitude.

Il suffit que par sa faute ou son inaction, en manquant à ses obligations légales en matière d'hygiène et de sécurité, il ait contribué à la dégradation de l'état de santé de son salarié. C'est trop souvent le cas, par négligence et parfois malveillance.

Dans la spécialité du cabinet, lorsqu'une faute inexcusable de l'employeur a été reconnue par la juridiction de sécurité sociale, nous veillons à saisir le juge prud'homal pour qu'il constate que le licenciement pour inaptitude du même salarié est abusif.

C'est d'ailleurs la définition même de la faute inexcusable de l'employeur : l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été causé(e) par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Cependant rien n'oblige à faire reconnaître préalablement un accident du travail, une maladie professionnelle ou une faute inexcusable de l'employeur : le juge prud'homal est complètement autonome et peut à lui seul constater un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ou plus généralement un « manquement » provoquant l'inaptitude.

C'est le cas lorsqu'un harcèlement moral a été reconnu par le juge.

C'est aussi le cas, par exemple, lorsque l'employeur ne respecte pas les préconisations du médecin du travail.

Guillaume Cousin

Avocat à la Cour

15 bis, rue Alexandre Parodi - 75010 PARIS

Tél. : 01 71 19 95 74

guillaumecousin@yahoo.fr

WhatsApp du cabinet : 06 18 39 51 86

Chaine Youtube : https://www.youtube.com/channel/UC1YasbKw3gy_Jq5jdFNaA-g