



# Le licenciement pour inaptitude, un principe et une exception

Jurisprudence publié le **06/11/2023**, vu **842 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par cet arrêt, la Cour administrative d'appel de PARIS revient sur le principe du caractère impératif du licenciement pour inaptitude. Pour autant, derrière tout principe se cache une exception.**

**CAA PARIS, 20 octobre 2023, n° 23PA01581 \***

Par cet arrêt, la Cour administrative d'appel de PARIS revient sur le principe du caractère impératif du licenciement pour **inaptitude et impossibilité de reclassement**. Pour autant, derrière tout principe se cache une exception.

En la matière, la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation est venue poser le principe que lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur **ne peut prononcer** un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause ([Cass. soc., 08 février 2023, n° 21-16.258](#)).

A titre d'illustration, il est acquis en jurisprudence qu'un comportement fautif ne peut se déduire du **seul refus** par un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur suite à un avis d'inaptitude ([Cass. soc., 09 avril 2002, n° 99-44.192](#)).

Or, avant le premier arrêt précité, la jurisprudence avait déjà admis qu'en dépit de l'existence d'un avis d'inaptitude, un licenciement pour motif disciplinaire soit prononcé, notamment lorsque le salarié fait **volontairement obstacle** à la recherche d'un poste approprié à ses capacités ([Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-30.415](#)).

Il s'agissait, toutefois, de décisions isolées.

Plus récemment, le Conseil d'Etat a apporté plus de précision concernant le licenciement d'un **salarié protégé**.

Celui-ci a ainsi considéré que lorsqu'un salarié est déclaré **inapte** à son poste de travail par un avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail ne peut, en principe, postérieurement à cet avis, **autoriser le licenciement** pour un motif autre que l'inaptitude.

Cependant, si le comportement du salarié a mis son employeur dans **l'impossibilité de s'acquitter** de son obligation de reclassement, ces circonstances particulières permettent d'envisager de le licenciement pour un autre motif que l'inaptitude tel un motif disciplinaire ([CE, 12 avril 2023, n° 458974](#)).

**Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté, la Cour administrative d'appel de PARIS étant la juridiction saisie par le Conseil d'Etat dans la décision susvisée.**

Au cas d'espèce, il était question d'une salariée, engagée en tant qu'agent de sécurité incendie, a été déclarée **inapte** par le médecin du travail suite à un accident du travail.

Après plusieurs rebondissements judiciaires, elle a, finalement, été licenciée **pour faute grave**, après autorisation de l'inspection du travail en sa qualité de salarié protégé. Contestant cette autorisation, la salariée a saisi les juridictions de l'ordre administratif.

Après avoir rappelé le principe et l'exception, la Cour administrative d'appel de PARIS les met en application au cas présent.

A l'issue de multiples **rebondissements judiciaires**, notamment une annulation du licenciement initial et l'obligation de réintégration ordonnée par la juridiction prud'homale, elle note que l'employeur a, dans le cadre de la poursuite de la procédure de reclassement pour inaptitude, **convoqué** une première fois la salariée à un entretien pour faire le point sur sa situation.

Au surplus, ce dernier avait découvert que sa salariée faisait partie d'une **autre société** de sécurité et ce, à temps plein et avant même son embauche, ce cumul de poste étant susceptible de méconnaître la **durée maximale** de travail autorisée.

En effet, selon l'article L. 8261-1 du code du travail, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail.

L'employeur l'a donc **mise en demeure** de choisir entre ses deux emplois tout en la reconvoquant à un nouvel entretien pour faire le point sur sa situation.

Aussi, la Cour note que les refus de la salariée de se **rendre aux convocations** de son employeur n'étaient pas, en eux-mêmes, de nature à faire obstacle à la poursuite des recherches de postes disponibles. En revanche, en s'abstenant de répondre à la demande de ce dernier de choisir l'un ou l'autre de ses emplois, elle a mis son employeur dans **l'impossibilité de s'acquitter** de son obligation de reclassement.

Par suite, ce dernier était fondé à demander à l'inspecteur du travail le licenciement de la salariée pour un **autre motif que son inaptitude**.

**Maître Florent LABRUGERE**

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

**Avocat au Barreau de LYON**

**Droit du travail – Droit de la sécurité sociale**

**N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.**