



Un licenciement pour inaptitude non professionnelle

Jurisprudence publié le **03/05/2021**, vu **3908 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE est amenée à statuer sur la contestation d'un licenciement pour inaptitude.

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE est amenée à statuer sur la contestation d'un **licenciement pour inaptitude**.

Au cas d'espèce, suivant contrat à durée indéterminée, un salarié a été embauché à compter du 25 août 2014 par une société en qualité d'opérateur de production. Le 29 février 2016, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « **inapte** : au poste. Ne doit pas rester en atelier, ni en contact avec des mousses syntactiques. Pourrait occuper un poste avec des tâches administratives ».

Il a ensuite été licencié par courrier recommandé du 1^{er} avril 2016. Ultérieurement, il a saisi les juridictions prud'homales en vue, d'une part, de revendiquer **l'application règles protectrices** en matière d'inaptitude d'origine professionnelle et, d'autre part, de contester son licenciement en soutenant que son employeur a manqué à son **obligation de reclassement**.

- **Sur l'application du régime protecteur de l'inaptitude d'origine professionnelle**

Sur le premier point, il convient de rappeler que les règles protectrices applicables aux victimes d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle** s'appliquent aux deux conditions suivantes ([Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.492](#)) :

- 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
- L'employeur a **connaissance** de cette origine professionnelle au moment du licenciement

Dès lors que ces **deux conditions** sont réunies, le salarié peut alors réclamer une indemnité de licenciement qui est **doublée** ainsi qu'une **indemnité compensatrice de préavis**, même s'il ne peut pas l'effectuer, conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Au cas présent, la première condition n'est pas discutée par les parties. En revanche, la Cour relève que l'employeur **ignorait l'existence** de l'origine professionnelle de l'inaptitude de son salarié au moment du licenciement pour les motifs suivants :

-

La majorité des arrêts de travail délivrés avant la visite de reprise étaient **pour maladie simple**.

- Le médecin du travail avait coché la case « **maladie ou accident non professionnel** » sur son avis médical.
- Une déclaration de maladie professionnelle a été effectuée **plusieurs mois après le licenciement**, ce dont l'employeur n'avait eu connaissance que le 7 février 2017 alors que le licenciement était intervenu le 1^{er} avril 2016.

Elle rejette donc l'application des règles issues d'une inaptitude d'origine professionnelle.

- **Sur le respect de l'obligation de reclassement**

Quel que soit l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, il pèse sur l'employeur une **obligation de reclassement** en cas de licenciement sur ce motif et ce, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail.

Cette obligation de reclassement ne limite pas à l'entreprise mais au Groupe auquel elle appartient. A cet égard, il appartient à l'employeur **de rapporter la preuve** de ses démarches en vue de reclasser le salarié ou d'exposer, par des éléments objectifs et vérifiables, les raisons de l'impossibilité de ce reclassement ([Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-10625](#)).

Sur ce point, la Cour d'appel rappelle qu'il s'agit d'une **obligation de moyens**. Pour autant, l'employeur est tenu d'effectuer une **recherche loyale et sérieuse**, ce qui exige qu'elle soit concrète, réfléchie et inscrite dans la durée.

Or, elle relève que l'employeur s'est contenté d'adresser un **courrier lacunaire** aux entités du Groupe auquel il appartient sans toutefois les informer sur les préconisations émises par le médecin du travail en mentionnant uniquement qu'un de ses salariés « *a été déclaré inapte par la médecine du travail au terme d'un second avis médical. Monsieur A occupe des fonctions à plein temps et est âgé de 30 ans* ».

En filigrane, elle reproche à l'employeur son **manque de précision** quant au poste occupé par son salarié et l'absence de transmission de l'avis d'inaptitude indiquant les restrictions et les possibilités de reclassement envisagées par le médecin du travail.

Compte tenu de cette carence de l'employeur, elle juge le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

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

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