Image not found or type unknown

La lettre de licenciement pour inaptitude physique

Commentaire d'arrêt publié le **30/06/2020**, vu **1586 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Lorsque le médecin du travail déclare inapte un salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel (ou professionnel) à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment....

Lorsque le médecin du travail déclare inapte un salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel (ou professionnel) à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit respecter une obligation de reclassement.

L'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte 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 (art. L. 1226-2 C. trav.).

Le licenciement ne peut intervenir que si l'employeur justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi adapté, 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 (art. L. 1226-2-1, al. 2, C. trav.).

La procédure classique de licenciement pour motif personnel doit être appliquée. Elle s'achève par l'envoi au salarié de la lettre de licenciement qui doit mentionner l'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement.

A quelle sanction se heurte l'employeur qui ne mentionne pas expressément dans la lettre de licenciement pour inaptitude physique l'impossibilité de reclassement du salarié ?

Dans un arrêt du 03 juin 2020 (n° 18-25.757), la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement. L'absence de mention de l'impossibilité de reclassement dans la lettre de licenciement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur soutenait que la référence dans la lettre de licenciement à des recherches de reclassement qui n'ont pas abouti et qui le contraignent à licencier induit nécessairement l'impossibilité de reclassement, la réalité et le respect de l'obligation légale pouvant être précisés et discutés devant le juge prud'homal.

L'argument n'a pas convaincu la Cour de cassation pour qui l'inaptitude du salarié et l'échec des recherches de reclassement contraignant l'employeur à licencier ne constituent pas un motif de licenciement suffisamment précis et motivé. La mention de l'impossibilité de reclassement doit expressément figurée dans la lettre de licenciement.

Cette solution vient confirmer les nombreuses décisions rendues sur ce point (Cass. Soc., 09 avril 2008, n° 07-40.356 ; Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 11-14.772 ; Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°

11-14.989). L’impossibilité de reclassement, dont il appartient à l’employeur de prouver (Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 14-22.765), doit être mentionnée à défaut de quoi l’employeur ne peut se prévaloir du respect effectif de cette obligation.

Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

https://www.duclos-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés