



Inaptitude à tout poste : quelles conséquences sur la procédure de reclassement ?

Jurisprudence publié le **28/06/2022**, vu **731 fois**, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://www.assistant-juridique.fr)

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte et que le médecin du travail a expressément indiqué qu'il était inapte à tout poste, vous n'avez par exception pas à rechercher de reclassement.

-> Téléchargez le guide "Saisir le Conseil de Prudhommes"

Est-ce à dire que vous pouvez aussi sauter l'étape de la consultation du CSE avant de procéder au licenciement du salarié inapte ? La Cour de cassation vient de répondre pour la première fois.

Dans cette affaire, une salariée a été déclarée, suite à un accident du travail, inapte à son poste par le médecin du travail, dont l'avis mentionnait « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Moins d'un mois après, cette salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle a demandé en justice des dommages et intérêts pour absence de consultation des représentants du personnel. La cour d'appel lui a donné raison en affirmant que cette obligation s'imposait même en l'absence de possibilité de reclassement.

La Cour de cassation n'est pas du même avis. Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.

Il faut en effet distinguer :

- le cas où l'employeur n'a trouvé aucun poste de reclassement : la consultation du CSE s'impose quand même ;
- et celui où il n'y a pas de recherche de reclassement à faire car le médecin du travail a prévu une dispense : la consultation du CSE n'a alors pas lieu d'être.

Cour de cassation, chambre sociale, 8 juin 2022, n° 20-22.500

Source : [editions-tissot.fr](https://www.editions-tissot.fr)

Pour plus d'infos : [Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre](#)

Voir notre guide : [Licencier un salarié pour faute](#)

Articles sur le même sujet :

- [Poser une question juridique à un avocat](#)
- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)
- [Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?](#)
- [Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?](#)
- [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
- [En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?](#)
- [Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?](#)
- [Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?](#)
- [Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?](#)
- [Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?](#)
- [Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?](#)
- [Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?](#)
- [Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?](#)
- [Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?](#)
- [Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?](#)
- [Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?](#)

[-> Téléchargez le guide "Saisir le Conseil de Prudhommes"](#)