



Licenciement pour inaptitude : attention à la motivation !

publié le **21/07/2017**, vu **2411 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle est particulièrement formaliste et, donc, source de litiges. Un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. soc. 23 mai 2017, n° 16-13.222) en livre une nouvelle illustration.

1/ Rappels sur la motivation de la lettre de licenciement pour inaptitude

En cas d'inaptitude physique du salarié – qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle – la lettre de licenciement doit impérativement faire référence à l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement.

Pour la Cour de cassation, la référence à l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement, équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 21 septembre 2011 n° 10-18.060 ; Cass. soc. 26 septembre 2012 n° 11-14.989 ; Cass. soc. 23 septembre 2014 n° 13-14.034).

Ex.

« Mais attendu que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude physique du salarié sans mention de l'impossibilité de reclassement ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de licenciement mentionnait l'inaptitude de la salariée, mais non l'impossibilité de reclassement, la cour d'appel, qui en a exactement déduit l'absence d'énoncé d'un motif précis de licenciement, n'avait pas à procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante » (Cass. soc. 26 septembre 2012 n° 11-14.989)

Cette jurisprudence peut se comprendre dès lors que l'inaptitude du salarié n'est légalement pas suffisante – en soi – à légitimer son licenciement.

En effet, seule l'impossibilité de reclassement permet à l'employeur de rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude du salarié.

2/ Solution de l'arrêt du 23 mai 2017

Dans son arrêt du 23 mai 2017, rendu en matière d'inaptitude consécutive à un accident du travail, la Cour de cassation adopte la solution suivante :

« Attendu que ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur en application de l'article L. 1226-10 du code du travail lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail ou des conditions de travail ; qu'il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé **aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement.** »

Ainsi, si la lettre de licenciement fait simplement mention du refus, par le salarié, de la proposition de reclassement émise par l'employeur, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation réaffirme, à cette occasion que seules « *l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement* » permettent à l'employeur de justifier son licenciement.

Ces mots doivent impérativement apparaître dans la lettre de licenciement.

3/ Incidence de la réforme de l'inaptitude

Les faits ayant donné lieu à l'arrêt du 23 mai 2017 ont été jugés sous l'empire des règles antérieures à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

La solution de l'arrêt devrait désormais revêtir moins d'intérêt puisque, selon les textes actuellement applicables :

« *L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi (...), 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 l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.* » (C. trav. art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

Pour conclure, ajoutons que le formalisme de la lettre de licenciement pourrait se trouver de nouveau allégé à l'issue de la réforme « Macron » relative au droit du travail.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com