

Quel impact pour l'employeur de la « mention expresse » dans un avis médical d'inaptitude ?

ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution : 24/02/2023

Prononcée par le médecin du travail, l'inaptitude médicale d'un salarié à son poste de travail se définit comme l'absence de toute mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et la nécessité, pour le salarié inapte, de changer de poste de travail au regard de son état de santé du travailleur ([article L. 4624-4 du Code du travail](#)).

Avant d'émettre son avis d'inaptitude médicale, le praticien doit respecter certains actes dits « préparatoires », comme la réalisation d'examen(s) médical(aux) et d'une étude de poste et des conditions de travail ainsi qu'échanger avec l'employeur, par tout moyen ([article R. 4624-42 du Code du travail](#)).

Par principe, à l'issue du constat définitif de l'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher et de proposer des solutions de reclassement appropriées aux capacités du salarié inapte ; et ce peu important l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude (conformément au Code du travail, articles [L. 1226-2](#) concernant une *inaptitude d'origine non professionnelle* et [L. 1226-10](#) pour une *inaptitude consécutive à un AT/MP*).

Mais, *par dérogation* depuis 2015 (avec la loi dite « Rebsamen » - [Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi](#)), puis confirmé en 2016 (avec la loi dite « El Khomri » - [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)), l'employeur peut être dispensé de cette obligation dite de reclassement si le médecin du travail indique dans son avis d'inaptitude (annexe 3 de [l'arrêté du 16 octobre 2017](#)) l'une ou l'autre mention suivante :

- « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ;
- « *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Ces deux formulations, qui s'appliquent dorénavant aussi bien aux inaptitudes d'origine professionnelle qu'aux inaptitudes non professionnelles (articles [L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#) et [R. 4624-42](#) du Code du travail), constituent une faculté laissée à la libre appréciation du médecin du travail de cocher, ou non, l'une des deux mentions s'il est convaincu que l'état de santé du salarié n'est pas compatible avec un maintien dans l'emploi

Depuis bientôt 8 ans, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser l'impact de ces mentions expresses sur les obligations patronales post – constat de l'inaptitude médicale. Il convient ici de mettre en lumière certaines décisions jurisprudentielles précisant d'une part l'étendue de dispense de l'obligation de reclassement (1) et des

éventuelles conséquences en cas d'ajout de précisions au sein même de ces mentions dites expresses (2).

1. Le périmètre d'impact des mentions expresses ?

Un arrêt du 8 juin 2022 affirme explicitement que lorsque le médecin du travail a dans son avis d'inaptitude émis une mention expresse, alors l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement (**Cass. soc., n° 20-22.500 du 8 juin 2022**)

La Cour de cassation dans cet arrêt publié va même plus loin en reprenant ici la position de la Cour d'appel d'Orléans qui déjà en 2021 précisait que l'obligation de consulter le CSE ne s'appliquait pas lorsque l'une de ces deux mentions expresses était utilisée par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude (**CA., Orléans n° 18/03127 du 13 avril 2021**).

Autrement-dit : Via l'utilisation des mentions expresses au sein même d'un avis médical d'inaptitude, l'employeur, qui est dispensé de rechercher un reclassement, n'a pas, non plus, l'obligation de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur le reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer.

Cette position est depuis lors confirmée régulièrement par la Haute Cour judiciaire : **Cass. soc., n° 21-11.816 du 29 juin 2022** ; **Cass. soc., n° 21-17.255 du 16 novembre 2022** ; **Cass. soc., n° 21-21.050 du 16 novembre 2022**.

Le 8 février 2023, la Cour de cassation précise aussi qu'en cas de mentions expresses, alors la dispense de reclassement est « totale » ; en ce sens où l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié inapte des postes de reclassement, y compris au sein du groupe, si l'avis d'inaptitude mentionne, expressément, que « *l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (ou que « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ») :

Cass. soc., n° 21-19.232 du 8 février 2023

Le même jour, 8 février 2023, les Hauts magistrats apportent toutefois une précision intéressante ...

2. L'ajout de précision dans la mention expresse : quelle conséquence ?

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	AVIS D'INAPTITUDE <i>(art. L. 4624-4 du code du travail)</i>
------------------------------------	--

SALARIE(E)	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

POSTE DE TRAVAIL

OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des as)
1.
2.
3.

TYPE D'EXAMEN MEDICAL
Suivi individuel renforcé : <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) <input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28) <input type="radio"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28)
Visite d'information et de prévention <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-11) <input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16)
<input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31)
<input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)

DECLARATION D'INAPTITUDE	
<i>Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail</i>	
Date de la 1 ^{ère} visite: _____	Heure d'arrivée : _____
<input type="radio"/> Etude de poste en date du :	
<input type="radio"/> Etude des conditions de travail en date du :	
<input type="radio"/> Echange avec l'employeur en date du :	
<input type="radio"/> Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise :	
Le cas échéant : date de la 2 ^{ème} visite : _____	Heure d'arrivée : _____

CAS DE DISPENSE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT
<i>(articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail)</i>
<input type="radio"/> « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
<input type="radio"/> « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

CONCLUSIONS ET INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)


DATE : NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN
--

Depuis longue date, nous conseillons constamment aux médecins du travail, lorsqu'il décide d'user de l'une ou de l'autre mention expresse, de ne rien inscrire d'autre, notamment dans l'onglet intitulé : « *conclusions et indications relatives au reclassement* » de l'annexe 3 de [l'arrêté du 16 octobre 2017](#).

En effet, il s'agit de deux mentions « **expresses** », c'est-à-dire expressément prévues par le législateur ; de sorte qu'elles ne peuvent être modifiées en rajoutant, par exemple que « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé [dans l'entreprise]* »...

Notre position est aujourd'hui confirmée par la Cour de cassation qui dans un arrêt en date du 8 février 2023 affirme explicitement que l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié inapte des postes de reclassement, **si, et seulement si**, l'avis d'inaptitude mentionne, expressément, que « *L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (ou que « *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »).

Dès lors, si dans l'avis médical d'inaptitude est ajoutée une mention, comme « *dans l'entreprise* », dès lors la mention expresse ne dispense plus l'employeur de son obligation de reclassement, y compris au sein du groupe.

Par conséquent, face à un avis médical d'inaptitude précisant que « *L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans cette entreprise*, l'employeur reste tenu, malgré tout, de rechercher des solutions de reclassement au sein du groupe auquel son entreprise appartient. A défaut, il manque à son obligation de reclassement :

[Cass. soc., n° 21-11.356 du 8 février 2023](#)

Pour conclure :

Même s'il ne s'agit pas (encore ?) d'une Jurisprudence, il faut tout de même souligner un arrêt en date du 8 septembre 2021 dans lequel la Cour de cassation confère aux mentions expresses une nouvelle portée dans l'origine professionnelle d'une inaptitude.

Ainsi, selon les Hauts magistrats de l'ordre judiciaire, l'utilisation d'une mention expresse dans l'avis d'inaptitude est un élément à prendre en considération pour établir un lien, même partiel, entre l'AT/MP et l'inaptitude lorsque celle-ci fait directement suite à une déclaration de maladie professionnelle impliquant des arrêts de travail d'origine professionnelle adressés à l'employeur.

Autrement-dit : l'avis d'inaptitude avec l'une ou l'autre mention expresse constitue un « indice » pour l'employeur pour connaître de l'origine professionnelle de l'inaptitude, ouvrant droit ainsi à la législation protectrice pour le salarié inapte.

Pour rappel : les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'appliquent que lorsque l'inaptitude du salarié a,

au moins partiellement, un lien avec cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Cette protection implique notamment le versement de certaines indemnités :

- une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis qui n'a pas la nature juridique de l'indemnité de préavis ([Cass. soc., n° 19-26.221 du 8 septembre 2021](#)) ;
- une indemnité spéciale de licenciement égale à l'indemnité légale, le cas échéant conventionnelle, de licenciement doublée ([article L. 1226-14 du Code du travail](#)).

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**

Voir aussi :

- [Cass. soc., n° 21-10.727 du 1er mars 2023](#)
La consultation des DP / CSE sur le reclassement d'un salarié inapte n'est soumise à aucun formalisme – Jurisprudence constante