



## INAPTITUDE NON-PROFESSIONNELLE

# La dispense de reclassement est applicable quand l'avis exclut tout reclassement « dans l'emploi »

*Cass. Soc., 12 juin 2024, n° 23-13522*

**P**our rappel, en matière d'inaptitude non professionnelle, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement lorsque le médecin du travail indique expressément dans son avis que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement **dans un emploi** (C. Trav., art. L. 1226-2-1).

Mais la Cour de cassation vient préciser, dans l'arrêt du 12 juin 2024 susvisé, qu'il importe peu que l'avis d'inaptitude non professionnelle mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » et non dans « un emploi », comme l'exige le code du travail.

Dans les deux cas, la Cour de cassation précise en effet que l'employeur est bien dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

Dans cet arrêt, un salarié a été déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, le 6 juin 2017. L'avis du médecin du travail indiquait une « inaptitude définitive au poste de travail » avec comme mention « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». La formulation était donc légèrement différente de celle figurant à l'article L.1226-2-1 du Code du travail qui, elle, mentionne un obstacle à tout reclassement dans « un emploi ».

L'employeur a alors considéré pouvoir bénéficier de la dispense légale de reclassement. Il se prévalait par ailleurs des précisions apportées par le médecin du travail postérieurement à l'avis, selon lesquelles cette décision le dispensait « de l'obligation de recherche de reclassement professionnel suite à l'inaptitude » et que « sauf élément contraire, le salarié devrait faire l'objet d'un licenciement ». Le salarié avait alors été licencié quelques mois plus tard, le 25 octobre 2017, sans recherche de reclassement préalable, ce que celui-ci a contesté en justice.

La Cour d'appel lui a donné raison en déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon les juges du fond, la mention de l'obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » visait l'emploi occupé précédemment et ne pouvait être assimilée à celle « d'un emploi » qui, elle, suggère la référence à une généralité d'emplois. En effet, « un salarié peut tout à fait être inapte à un type d'emploi sans l'être nécessairement à tout emploi, sauf indication en ce sens du médecin du travail », précise la Cour d'appel. Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis.

La Haute juridiction considère pour sa part que dans la mesure où « l'avis mentionnait expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (...), l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement ». Elle vise en l'espèce l'article L. 1226-2-1 qui régie l'inaptitude **non professionnelle**. Dit autrement, dans le cas d'une inaptitude non professionnelle, que l'avis mentionne un obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » ou « dans un emploi », la dispense de recherche de reclassement s'applique. Une solution différente aurait été surprenante puisque dans l'hypothèse d'une inaptitude d'origine professionnelle, la dispense s'applique en cas de mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » (C. trav., art. L. 1226-12).

In fine, la Cour de cassation confirme ici que la différence de rédaction issue des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 est sans incidence en pratique.

En dehors de ce cas de figure, on insistera sur l'importance pour les médecins du travail de ne pas s'écarter des mentions exigées par le code du travail pour que la dispense de recherche de reclassement puisse s'appliquer. En effet, la Cour de cassation a déjà jugé par exemple que lorsque l'avis mentionne que « l'état de santé du salarié fait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi », la dispense de reclassement n'est pas totale, mais strictement limitée à ces sites (Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 22-19603).

De même, s'agissant du second cas de dispense prévu par le Code du travail, « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » (C. trav., art. L. 1226-2-1), elle a pu considérer qu'il ne s'applique pas si le médecin du travail a indiqué dans son avis « que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-12970 ; cf Informations Mensuelles du mois d'octobre 2023).

En conclusion, on retiendra qu'en matière de dispense de recherche de reclassement, si la Cour de cassation a fait preuve d'une certaine souplesse dans l'arrêt du 12 juin 2024 précité, les médecins du travail ont malgré tout intérêt à ne pas s'écarter des mentions exigées par le code du travail pour qu'elle puisse s'appliquer. ■