

**INAPTITUDE** Visite médicale de reprise – Recherches de reclassement – Point de départ – Deuxième examen confirmant l’inaptitude – Convocation à un entretien préalable à un licenciement expédiée le jour même de la visite médicale – Licenciement privé de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 novembre 2015

P. contre Cabinet Dolleans (p. n° 14-11.879)

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme P., engagée par la société Cabinet Dolleans en qualité de secrétaire de direction, a été déclarée par le médecin du travail, à l'issue de deux visites médicales des 1<sup>er</sup> et 15 avril 2010, inapte à son poste ; qu'elle a été convoquée le 15 avril 2010 à un entretien préalable en vue de son licenciement et licenciée le 7 mai 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il ne peut être tiré du fait que la lettre de convocation à l'entretien préalable a été envoyée le jour de l'avis d'inaptitude, la conclusion qu'aucune possibilité de reclassement n'a été recherchée par l'employeur, qu'en effet la seconde fiche de visite est rédigée dans les mêmes termes que la première, et le délai de quinze jours qui les sépare est précisément destiné à engager

une réflexion sur le reclassement, de sorte que l'employeur a disposé de ce délai pour examiner les différentes possibilités, qu'en l'espèce cet examen pouvait être fait rapidement, dès lors qu'il n'existe qu'une seule structure, comportant sept salariés y compris les dirigeants, et qu'ainsi, les possibilités d'emploi pouvaient être examinées sans consultation d'autres établissements, par une personne connaissant parfaitement l'entreprise ;

Attendu, cependant, que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement au second avis d'inaptitude, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Frouin, prés. – Mme Guyot, rapp. – M. Liffran, av. gén. – Me Haas, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

## Note.

On sait que l'employeur doit rechercher un poste de reclassement approprié aux capacités du salarié déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait précédemment (1). Ceci est valable autant en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (article L.1226-10 du Code du travail), qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle (article L.1226-2 du Code du travail). Si cette obligation n'est pas respectée par l'employeur, le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse (2).

Mais à quel moment l'employeur doit-il commencer ses recherches ?

Selon la jurisprudence classique de la Cour de cassation, l'obligation de reclassement de l'employeur naît à compter de l'avis définitif d'inaptitude du salarié à son poste de travail. C'est donc, en principe, à compter de la seconde visite médicale – à l'issue de laquelle le médecin du travail déclare le salarié inapte – que l'employeur doit effectuer des recherches de reclassement.

C'est ce que confirme de l'arrêt ici commenté, qui rappelle « *que seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement* », nonobstant le fait que « *la seconde fiche de visite est rédigée dans les mêmes termes que la première* » ou que « *le délai de quinze jours qui les sépare est précisément destiné à engager une réflexion sur le reclassement* ».

Trois exceptions doivent être signalées :

– d'abord, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte au terme d'une seule visite en raison d'une situation de danger immédiat, les recherches

de reclassement doivent être mises en œuvre à compter de cette visite unique ;

– il en est de même lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus, pour les arrêts de travail de plus de trois mois, selon l'article R.4624-20 du Code du travail ;

– enfin, lorsque l'entreprise concernée est placée en liquidation judiciaire du fait d'une cessation totale d'activité et qu'elle n'appartient à aucun groupe, de sorte qu'aucune possibilité de reclassement n'est envisageable ; le liquidateur peut alors prononcer le licenciement sans attendre, en raison du bref délai exigé pour prendre en charge les indemnités de rupture par le service des AGS – 15 ou 21 jours en cas de PSE – article L.3253-8-2° du Code du travail.

Certes, l'employeur peut commencer à rechercher des possibilités de reclassement dès la première visite médicale. Mais il doit poursuivre ses recherches après la seconde visite, en tenant compte obligatoirement des préconisations ou propositions émises par le médecin du travail à l'issue de cette seconde visite, lesquelles peuvent évoluer entre les deux visites.

En effet, il existe toute une gamme de mesures permettant de trouver un emploi correspondant aux capacités du travailleur : mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail, notamment. Et, désormais, depuis la loi 2015-994 du 17 août 2015 dite loi *Rebsamen*, « *le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi* ».

D'autre part, il ne faut pas oublier que l'employeur jouit d'un délai d'un mois pour tenter de reclasser son salarié, qui ne lui coûte rien puisque le salaire est suspendu. Il s'agit d'un délai préfix qui n'est pas suspendu par le recours effectué auprès de l'inspecteur du travail contre l'avis du médecin du travail, en application de l'article L.4624-1 du Code du travail, ni non plus par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé. Pour les seuls travailleurs dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, a été institué, par la loi du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale et le décret du 9 mars 2010, le droit au maintien des indemnités journalières de Sécurité sociale pendant ce délai, via une « indemnité

(1) G. Auzeron, E. Dockès, *Droit du travail*, 30<sup>ème</sup> ed., 2015, Précis Dalloz § 355 ; P. Ménétrier « L'inaptitude médicale du salarié », RPDS 2015 p.83.

(2) Cass. Soc. 3 mars 2004, n°01-41.406 ; plus largement : M. Véricel « Inaptitude et rupture du contrat de travail : un régime réellement protecteur du salarié ? », Dr. Ouv. 2013 p.454.

temporaire d'inaptitude » codifiée à l'article L.433-1 du Code de la Sécurité sociale.

Quelle serait donc l'utilité de ce délai s'il n'était pas destiné à effectuer les recherches loyales de reclassement ? C'est pourquoi ni les diligences accomplies entre la première et la seconde visite médicale, ni les offres de reclassement antérieures à la seconde visite ne peuvent être considérées comme sérieuses et loyales (3).

Des recherches de reclassement sérieuses prennent donc nécessairement un certain temps. Ne peuvent donc être admis des engagements de procédure de licenciement initiés le jour même de l'avis définitif d'inaptitude (4), le lendemain (5) ou trois jours après (6). Un tel empressement est, en effet, incompatible avec l'existence de recherches sérieuses et loyales de reclassement.

Mais à nouveau, afin de favoriser la « simplification » et, surtout, la sécurisation de l'employeur, celui-ci

peut désormais, lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, engager la procédure de licenciement dès que l'avis d'inaptitude est prononcé par le médecin du travail, en application du nouvel article L. 1226-12 du Code du travail issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015, selon lequel « *l'employeur... peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

Dans ce dernier cas, et toujours pour le sécuriser, comme ils disent, on peut malheureusement supposer que l'employeur sera dispensé de l'obligation de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement.

**Michel Desrues,**  
Défenseur syndical, Rennes

(3) Cass. Soc. 26 novembre 2008, n°07-44.061 ; Cass. Soc. 28 octobre 2009, n°08-42.804.

(4) Cass. Soc. 9 avril 2008, n°07-40.408.

(5) Cass. Soc. 21 mai 2008, n°07-41.277.

(6) Cass. Soc. 30 avril 2009, n°07-43.219.