

INFO SOCIALE NOVEMBRE 2008

L'INAPTITUDE TOUJOURS ET ENCORE

Arrêt du 09 avril 2008 (07-40356) : dans cet arrêt, la Cour de cassation confirme le formalisme résultant de sa jurisprudence sur la motivation de la lettre de licenciement. Cette affaire concerne le licenciement d'un salarié reconnu inapte à tous postes dans l'entreprise et dont l'employeur ne peut assurer le reclassement dans l'entreprise. L'employeur l'avait licencié pour le motif suivant « *inaptitude à tous postes dans l'entreprise* ».

La Cour considère que la lettre n'est pas suffisamment motivée car visant la seule inaptitude physique du salarié, sans référence à l'impossibilité de reclassement. Ces deux éléments doivent donc être invoqués de manière suffisamment précise, de même que doit être invoqués les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié même lorsqu'il est inapte à tous postes dans l'entreprise.

Arrêt du 21 mai 2008 (n° 07-41269) : dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que manque à son obligation de reclassement l'employeur qui, à la suite de la déclaration d'inaptitude du salarié et dans les mois précédant son licenciement, s'abstient, non seulement de réaliser les adaptations préconisées par le médecin du travail, mais aussi de mettre en oeuvre des mesures telles que transformations de postes.

Conformément à l'article L. 1226-10 du Code du travail, le salarié déclaré inapte bénéficie d'une obligation de reclassement dans le mois qui suit l'avis du médecin du travail. Ce reclassement peut s'effectuer au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Le non-respect de cette obligation rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il s'agit d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, qui énonce que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et doit même, au besoin, les solliciter. Et seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions émises par ce médecin au cours de la dernière visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le Code du travail.

Arrêt du 09 juillet 2008 (n° 06-46080) : pour finir, une jurisprudence favorable à l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail.

Dans cet arrêt, la Cour a jugé qu'un employeur ne manque pas à son obligation de reclassement dès lors que pour l'établissement de la fiche d'inaptitude partielle, le médecin s'est livré à l'étude du poste en présence du salarié et du directeur de l'établissement et a constaté que l'ensemble des emplois existants étaient pourvus par des salariés et qu'il n'existait, en conséquence, aucun poste sur lequel le salarié était susceptible d'être reclassé.

Cette jurisprudence vient confirmer qu'il est important de mettre en place une discussion constante avec le médecin du travail en cas d'avis inaptitude pour l'un de vos salariés.

LANDAIS Pascal Avocat - SOCIETE JURIDIQUE DU MAINE - Cabinet d'Avocats
Bld des Grands Bouessays - 53960 BONCHAMP.

Tél : 02.43.56.70.05. Fax : 02.43.49.22.83. Courriel : landais.p@sjmavocat.fr