

Inaptitude au travail et consultation du CSE : la fin d'une incertitude pour les employeurs

Cass soc, 8 juin 2022, n°20-22.500



Si vous n'avez que 30 secondes

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, les employeurs étaient face à une incertitude : devaient-ils préalablement au licenciement pour inaptitude, consulter le CSE lorsque l'avis d'inaptitude du salarié mentionnait 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* » ?

La chambre sociale de la Cour de cassation par un arrêt rendu le 8 juin 2022 a répondu de façon claire et non équivoque à cette interrogation.

Lorsque le médecin du travail fait état dans son avis 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* », l'employeur est dispensé de consulter le CSE.

Cette dispense de consultation concerne à la fois les inaptitudes d'origine professionnelle et non professionnelle.

1. Le contexte

En principe, conformément aux articles L 1226-2 et L 1226-10 du Code du travail, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit chercher à le reclasser. Dans ce cadre, il doit consulter le CSE sur la recherche de reclassement.

Toutefois, le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude du salarié 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* ».

Dans ce cas, la question s'est posée de savoir si l'employeur, malgré la dispense de reclassement spécifiée par le médecin du travail, devait néanmoins, consulter le CSE.

Les réponses apportées par les juges du fond ont été partagées : certaines juridictions estimaient que le CSE devait être consulté afin d'être informé du contenu de l'avis d'inaptitude (CA Bourges 19 novembre 2021 n°21-00153 ; CA Versailles 2 mars 2022 n°20/00817) quand d'autres juridictions, *a contrario*, ont pu juger que la dispense de l'obligation de reclassement rendait inutile la consultation du CSE (CA Riom 3 avril 2013 n°16/01261, CA Paris 2 décembre 2020 n°14/11428 ; CA Lyon 5 novembre 2021 n°19-011393).

Ainsi, une position de la Cour de cassation était attendue pour mettre un terme à ce débat.

2. La fin d'une incertitude

Le 8 juin 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass.soc. n°20-22.200), a rendu un arrêt très attendu.

Les Hauts magistrats ont précisé que l'employeur était dispensé de consulter le CSE lorsque l'avis d'incapacité d'origine professionnelle ou non professionnelle du salarié portait la mention 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* ».

L'employeur peut ainsi procéder au licenciement pour incapacité du salarié sans avoir à consulter préalablement le CSE, telle est la solution posée par la Cour de cassation.

Cette précision est ainsi la bienvenue, elle devrait mettre fin à la divergence des jurisprudences des cours d'appel et sécuriser ainsi les entreprises.

Florence DRAPIER FAURE, Avocat associé
Julie MAREC, Elève-avocat

L'ÉQUIPE DROIT SOCIAL DE LEXCASE



Florence
DRAPIER FAURE
Avocat associé
fdrapierfaure@lexcase.com



David LACHASSAGNE
Avocat Of Counsel
dlachassagne@lexcase.com



Marina CHASSANY
Avocat Of Counsel
mchassany@lexcase.com



Christelle NICOLAS
Avocat Collaborateur
cnicolas@lexcase.com

www.lexcase.com