



# Actualité de la « procédure d'inaptitude »



**Édith COLLOMB-LEFEVRE**  
Avocat associé  
**Aguera Avocats**



**Flore PATRIAT**  
Avocat associé  
**Aguera Avocats**

**P**etit à petit, les questions que se posent les DRH sur leurs obligations et leurs options à la suite d'un avis d'inaptitude trouvent des réponses que nous repreneons en les intégrant dans le rappel de la procédure séquencée en quatre étapes :

- étape 1 : constat de l'inaptitude par le médecin du travail ;
- étape 2 (éventuellement) : contestation de l'avis du médecin du travail ;
- étape 3 : recherches de reclassement ;
- étape 4 : licenciement du salarié inapte, non reclassé.

## ÉTAPE 1 : CONSTAT DE L'INAPTITUDE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

L'inaptitude ne peut être prononcée que par avis du médecin du travail et non un membre de son

La procédure applicable en cas d'inaptitude est jalonnée d'étapes qui continuent d'être précisées par la jurisprudence. Pleins feux sur les principaux apports des derniers arrêts rendus en la matière.

équipe pluridisciplinaire, après constat, lors d'une **visite médicale** « *qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé par le salarié n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un change-*

*ment de poste* » <sup>(1)</sup>.

Cet avis doit être précédé d'une étude de poste, des conditions de travail, et d'un échange avec le salarié et l'employeur <sup>(2)</sup>, lesquels peuvent être réalisés par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Le DRH recevant un avis d'inaptitude doit ainsi vérifier :

- le type d'examen médical coché par le médecin du travail (étant entendu que la visite de préreprise <sup>(3)</sup>

(1) C. trav., art. L. 4624-4.

(2) C. trav., art. L. 4624-4 ; C. trav., art. R. 4624-42.

(3) C. trav., art. R. 4624-29. Visite que peuvent solliciter les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours.





ne permet pas, en principe, d'aboutir à un avis d'inaptitude) ;

- le respect des mentions imposées par l'article R. 4624-42 du Code du travail, comprenant la date d'étude de poste et des conditions de travail, celle de l'échange avec l'employeur, et celle de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise.

#### Remarque de la rédaction

Dans un arrêt rendu le 24 mai 2023 <sup>(4)</sup>, la Cour de cassation a admis la validité d'un constat d'inaptitude prononcé par un médecin du travail à la suite d'un examen réalisé à la demande du salarié <sup>(5)</sup> pendant que ce dernier était en arrêt maladie (et alors, donc, que son contrat de travail était suspendu).

On ne sait pas, pour l'heure, si cette solution peut être étendue à la visite de pré-reprise...

## Que se passe-t-il en l'absence d'étude de poste et des conditions de travail ?

Cette obligation ne concerne que le médecin du travail <sup>(6)</sup>.

Son non-respect peut être contestée dans le cadre plus général de la contestation de l'avis d'inaptitude dans le délai de 15 jours devant le conseil de prud'hommes, lequel « peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis » <sup>(7)</sup> (voir ci-après étape 2).

Elle ne remet pas en cause la validité de l'avis lorsque l'inaptitude du salarié ne résulte pas des conditions de travail, mais d'une dégradation de ses relations avec sa hiérarchie pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées <sup>(8)</sup>.

## Échange avec l'employeur

Il doit être l'occasion pour la DRH de faire ses observations sur l'avis et les propositions que le médecin du travail entend faire.

Ce moment d'échange est important et ne doit pas être négligé.

Il est destiné à :

- discuter des aménagements de poste pouvant, le cas échéant, permettre d'éviter que ne soit rendu un avis d'inaptitude ;
- anticiper les possibilités de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude s'impose ;
- éviter une instrumentalisation potentielle de l'avis d'inaptitude que l'on perçoit dans certains dossiers à la suite, par exemple, du refus d'une rupture conventionnelle sollicitée par le salarié.

## Conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur

Elles doivent accompagner l'avis d'inaptitude <sup>(9)</sup>.

Il arrive, bien que le médecin du travail n'ait mentionné aucun cas de dispense de recherche de reclassement, que son avis ne comporte aucune indication sur ledit reclassement.

Dans ce cas de figure, le DRH doit impérativement reprendre attache avec ce dernier, afin de lui demander qu'il lui fournisse des préconisations adaptées à la situation.

— Voir *schéma* ci-après.

(4) Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517.

(5) Sur le fondement de l'article R. 4624-34 du Code du travail, qui autorise un salarié à solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude.

(6) Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-23.662.

(7) Cass. soc., 7 déc. 2022, précité.

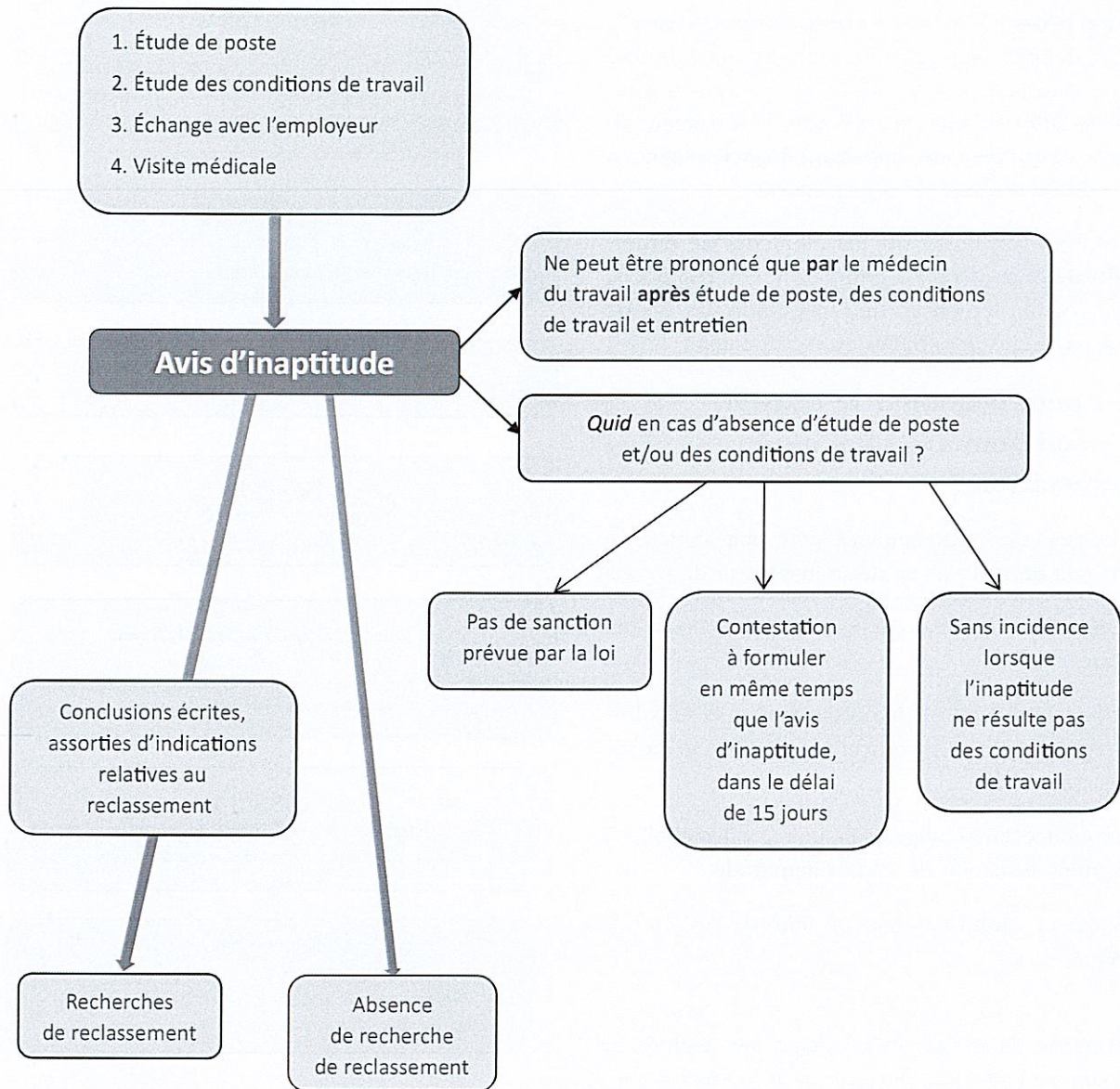
(8) Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927.

(9) C. trav., art. L. 4624-4.





## Constat d'inaptitude



### ÉTAPE 2 (ÉVENTUELLEMENT) : CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

#### Conditions

Un recours peut être porté devant le conseil de prud'hommes selon la « *procédure accélérée au fond* », que l'inaptitude soit professionnelle ou non. Cela signifie un **audiencement rapide**, et que la décision à intervenir aura autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'elle tranche.

Ce recours peut être effectué par le salarié ou le DRH, le médecin du travail n'étant pas partie au litige.

La saisine doit impérativement être effectuée dans les **15 jours** suivant la notification de l'avis émis par le médecin du travail, sous peine d'irrecevabilité.

Le recours n'est pas suspensif.

Le DRH peut donc, nonobstant l'existence de cette voie de recours, poursuivre la procédure de licenciement. Cette voie est néanmoins risquée et mérite





d'être pesée. En effet, une remise en cause ultérieure de l'avis d'inaptitude par le conseil de prud'hommes rendra nécessairement le licenciement infondé. À défaut de reclassement ou de rupture du contrat de travail dans le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, le DRH est tenu de reprendre le versement du salaire, ce qui peut être impactant financièrement en fonction de la durée de la procédure.

La contestation porte sur les éléments de nature médicale et peut viser à critiquer le non-respect de la procédure, le constat de l'inaptitude, les cas de dispense ou les possibilités de reclassement.

### Que peut ordonner le conseil de prud'hommes saisi d'une contestation ?

Le conseil des prud'hommes peut soit statuer en l'état, soit désigner un médecin-inspecteur du travail.

Le recours à une mesure d'instruction n'est pas obligatoire.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.

Il prononce en pratique soit une confirmation <sup>(10)</sup>, soit une infirmation de l'avis d'inaptitude.

Les juges du fond ont ainsi pu infirmer l'avis rendu lorsque :

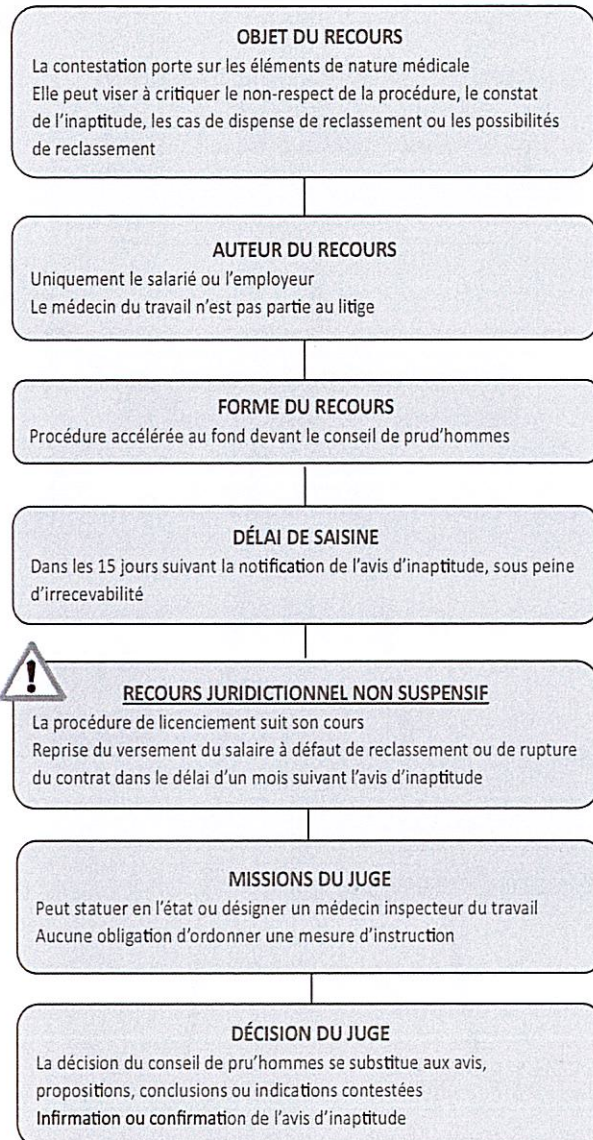
- la mention par le médecin du travail d'un cas de dispense de reclassement n'était pas justifiée, la cour ayant confirmé l'inaptitude au poste d'inspectrice du recouvrement de la salariée, mais l'ayant déclaré apte à être reclassée sur un autre emploi au sein de l'entreprise <sup>(11)</sup> ;
- la mention de l'impossibilité de reclassement doit disparaître, le salarié étant apte à occuper son poste de travail avec les réserves ou aménagement suivants cumulatifs : 1° reprise à temps partiel ; 2° reprise en télétravail ; 3° pas de port de charges de plus de 15 kg <sup>(12)</sup>.

(10) Exemple : CA Chambéry, 7 mars 2019, n° 18/01764 ; CA Aix en Provence 4<sup>e</sup> ch., 3 déc. 2021, n° 21/07323.

(11) CA Lyon, 22 févr. 2023, n° 22/04809.

(12) CA Riom, 11 oct. 2022, n° 22/00272.

## Contestation de l'avis d'inaptitude



## ÉTAPE 3 : RECHERCHES DE RECLASSEMENT

### Principe : caractère obligatoire

Le DRH doit proposer au salarié déclaré inapte « un autre emploi approprié à ses capacités ». Le respect de cette obligation implique d'observer certaines précautions qui peuvent être séquencées.

### Tenir compte des conclusions du médecin du travail

L'emploi recherché et proposé doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du





travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise <sup>(13)</sup>.

En cas de **refus du DRH de les prendre en considération**, il doit en faire connaître les motifs, par écrit, au travailleur et au médecin du travail <sup>(14)</sup>.

Ces derniers peuvent reposer sur l'impossibilité de suivre les préconisations du professionnel de santé. Il doit s'agir d'une vraie impossibilité et non d'un refus de « confort ».

Avant d'opposer un refus, il est conseillé d'entamer un dialogue avec le médecin, afin d'en expliquer les raisons et de faire en sorte que ce dernier prenne de nouvelles conclusions écrites plus adaptées à la situation. Certains médecins le font.

À défaut, il conviendra d'expliciter dans un écrit les motifs du refus et de s'interroger sur la nécessité de contester en parallèle l'avis et les indications ou propositions suivant la procédure décrite à l'étape précédente.

### **Effectuer les recherches dans le bon périmètre**

Les recherches doivent être effectuées dans l'entreprise ou, le cas échéant, au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel <sup>(15)</sup>.

La notion de groupe renvoie à celle retenue dans le Code de commerce : elle « désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1 aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce » <sup>(16)</sup>.

Ainsi, le concept renvoie à une entreprise dominante et les filiales qu'elle contrôle.

Lorsque le DRH prend l'initiative de rechercher des postes auprès de sociétés extérieures au groupe, il n'est pas tenu de proposer au salarié les postes dis-

ponibles au sein de celles-ci <sup>(17)</sup>. Son obligation de recherche de reclassement ne s'étend en effet pas aux entreprises relevant d'un autre groupe.

### **QUID D'UNE ENTREPRISE PARTICIPANT AU MÊME RÉSEAU DE DISTRIBUTION ?**

À lire l'arrêt rendu par la chambre sociale le 18 janvier 2023 <sup>(18)</sup>, on pourrait penser que la Cour a élargi l'obligation de recherche de reclassement au sein des entreprises participant au même réseau de distribution.

Or, il n'en est rien, l'espèce concernant un avis d'inaptitude rendu en avril 2017, date à laquelle l'article L. 1226-2 du Code du travail ne faisait pas référence au Code de commerce pour la définition de la notion de groupe de reclassement. Par conséquent, il n'existe à l'heure actuelle aucune obligation de recherche au-delà du groupe tel que l'a défini le Code de commerce.

### **Respecter loyalement l'obligation**

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque le DRH a proposé un emploi dans les conditions précitées en tenant compte de l'avis et des indications du médecin du travail <sup>(19)</sup>.

Cette présomption suppose une **exécution loyale** de l'obligation.

Y contrevient le DRH qui s'abstient de proposer à un salarié, qui avait demandé à le pourvoir, un poste de conducteur d'engin, alors que ce dernier était disponible et situé à proximité, sans par ailleurs justifier d'aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail comme celui-ci le lui proposait <sup>(20)</sup>.

Dans cette affaire, le médecin du travail avait envisagé le reclassement du salarié en tant que conducteur d'engin, mais également dans d'autres fonctions dont des postes administratifs, et le DRH avait proposé trois postes à l'intéressé (technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire) de sorte qu'il considérait avoir satisfait loyalement à son obligation de reclassement.

Or, la Cour retient qu'à la suite d'une interrogation de la DRH, le professionnel de santé avait signa-

(13) C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10 ; C. trav., art. L. 4624-6.

(14) C. trav., art. L. 4624-6.

(15) C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10, précité.

(16) C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10, précité.

(17) Cass. soc., 16 nov. 2022, n°21-12.809.

(18) Cass. soc., 18 janv. 2023, n°21-18.418.

(19) C. trav., art. L. 1226-2-1.

(20) Cass. soc. 26 janv. 2022, n°20-20.369.





lé que si des fortes secousses et vibrations étaient effectivement contre-indiquées, ces dernières variaient selon le type d'engin et lui avait proposé de venir faire des mesures de vibration, préconisations auxquelles il avait refusé de donner suite.

Manque également de loyauté dans son obligation de reclassement le DRH qui refuse de suivre les préconisations du médecin du travail consistant à placer le salarié en télétravail avec aménagement de poste approprié.

Dans cette espèce <sup>(21)</sup>, le DRH faisait valoir que :

- l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte à son poste de travail ne porte que sur des postes disponibles existant au sein de l'entreprise ;
- et que n'étant pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités du salarié, il ne pouvait se voir imposer de reclasser le salarié sur un poste en télétravail, dès lors que celui-ci n'avait pas été mis en place au sein de l'entreprise.

Cet arrêt pose la question de l'étendue du reclassement, sachant que l'emploi proposé doit « être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail » <sup>(22)</sup>.

En revanche, satisfait à son obligation de reclassement le DRH qui :

- soumet au salarié plusieurs offres de reclassement correspondant aux recommandations du médecin du travail, dont plusieurs postes administratifs ne présentant aucune contrainte physique et des postes d'assistant ou de responsable de magasin comparables à celui précédemment occupé par l'intéressé et situés à 23 km de son domicile, compte tenu par ailleurs qu'il est constaté que le salarié a refusé de se rendre à l'entretien qui lui a été proposé pour discuter de ces possibilités <sup>(23)</sup> ;
- n'a pas proposé à titre de postes de reclassement des contrats de très courte durée (de 2 à 3 jours) <sup>(24)</sup>.

(21) Cass. soc., 29 mars 2023, n°21-15.472.

(22) C. trav., art. L. 1226-2 ; C. trav., art. L. 1226-10, précité.

(23) Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 20-10.135.

(24) CE, 19 juill. 2022, n° 438076.

### Consulter le CSE

Une fois que le DRH a procédé loyalement aux recherches de reclassement, qu'elles soient ou non fructueuses, il doit soumettre les postes éventuels au médecin du travail (afin de tenir compte de ses préconisations) et consulter le comité social et économique (lorsque ce dernier existe).

Aucun formalisme n'est prévu pour la consultation de l'instance. Il n'y a pas lieu, par exemple, d'organiser un vote des élus <sup>(25)</sup>.

### Notifier par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement

Le DRH doit **notifier par écrit au salarié inapte les motifs qui s'opposent à son reclassement** <sup>(26)</sup>, sauf lorsqu'il lui a proposé un emploi conforme aux exigences légales et que l'intéressé l'a refusé <sup>(27)</sup>.

Le manquement à cette obligation donne lieu au versement de dommages-intérêts <sup>(28)</sup>.

### Exception : dispense de recherche

Le DRH est exonéré de son obligation de recherche de reclassement lorsque l'avis rendu par le médecin du travail mentionne expressément que « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** » <sup>(29)</sup> ou 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** » <sup>(30)</sup>.

Dans deux récents arrêts, la Cour de cassation a donné des indications sur l'obligation pesant sur le DRH lorsque ces mentions sont cochées sur l'avis d'inaptitude (avec ou sans ajout).

Dans ces hypothèses, il est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement sans avoir à procéder à des recherches dans le groupe <sup>(31)</sup>.

En revanche, lorsque le médecin mentionne que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout

(25) Cass. soc., 25 janv. 2023, n° 21-17.478.

(26) C. trav., art. L. 1226-2-1 ; C. trav., art. L. 1226-12, précité.

(27) Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-21.263.

(28) Cass. soc., 25 janv. 2023, n°21-17.663.

(29) C. trav., art. L. 1226-2-1, précité.

(30) C. trav., art. L. 1226-12, précité.

(31) Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-19.232.



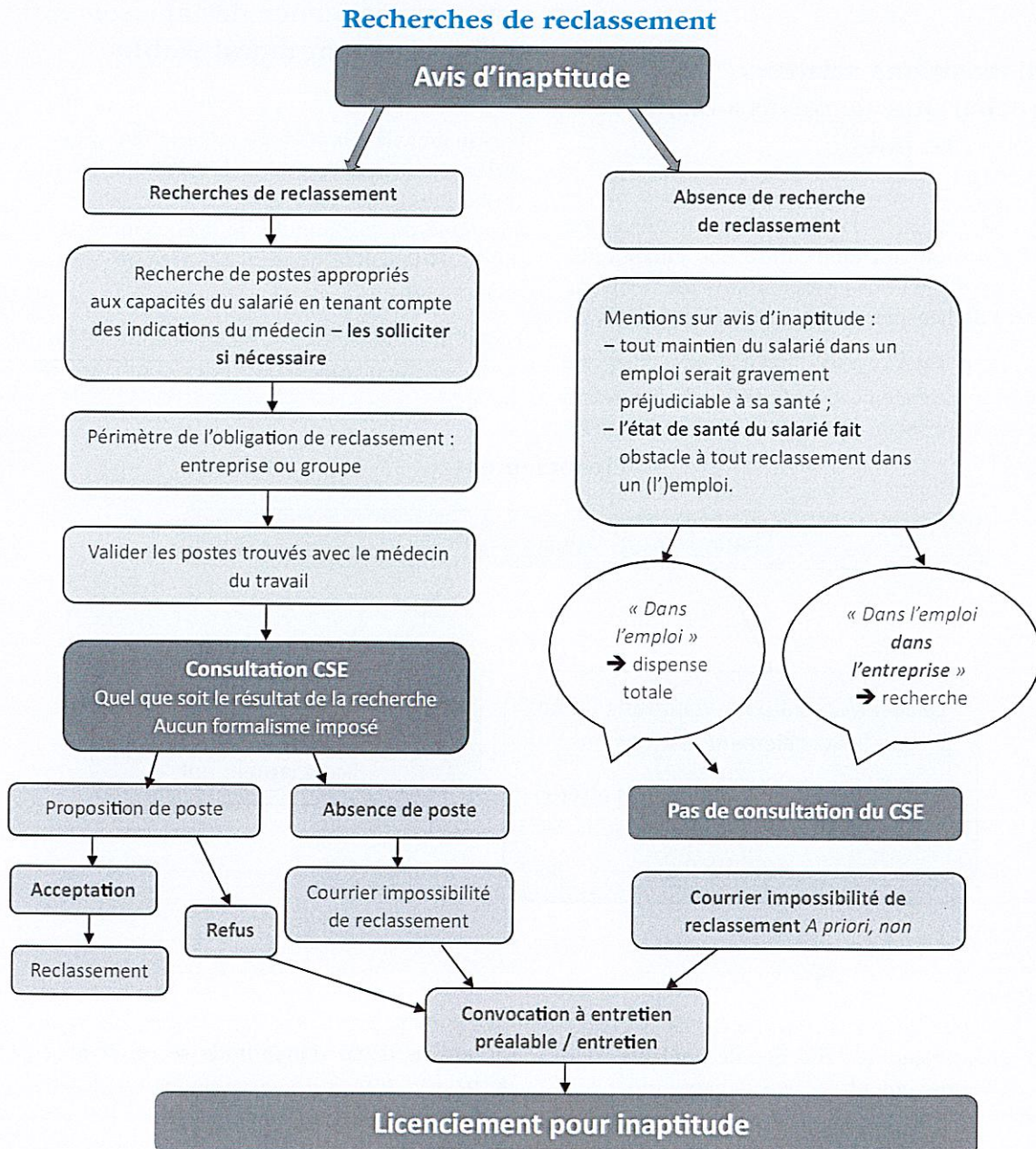


reclassement dans l'entreprise (et non dans l'emploi), et que celle-ci appartient à un groupe, le DRH n'est pas dispensé de rechercher un reclassement au sein des sociétés du groupe <sup>(32)</sup>.

S'agissant du courrier mentionnant au salarié l'impossibilité de reclassement dans ce cas de figure, aucune jurisprudence récente n'a été rendue sur la question.

**Remarque**  
Rappelons qu'en cas de dispense de recherche de reclassement il n'y a pas à consulter le CSE <sup>(33)</sup>.

Si l'on fait toutefois une lecture stricte du texte, le DRH est dispensé de ce courrier dans les cas de dispense cochés par le médecin du travail.



(32) Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-11.356.

(33) Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500 ; Cass. soc., 16 nov. 2022, n° 21-17.255.





## ÉTAPE 4 : LICENCIEMENT DU SALARIÉ INAPTE, NON RECLASSÉ

Ne seront pas abordés ici la procédure de licenciement à proprement parler (convocation à un entretien préalable, entretien, courrier de licenciement), mais la primauté de la procédure d'inaptitude sur la procédure disciplinaire et les conséquences de l'origine de l'inaptitude sur la validité du licenciement prononcé.

### Les dispositions relatives aux recherches de reclassement sont d'ordre public

Dès lors que le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, le DRH ne peut prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause <sup>(34)</sup>.

En l'espèce, le DRH avait entamé une procédure disciplinaire de licenciement et, la veille de l'entretien préalable, le médecin du travail a déclaré le salarié

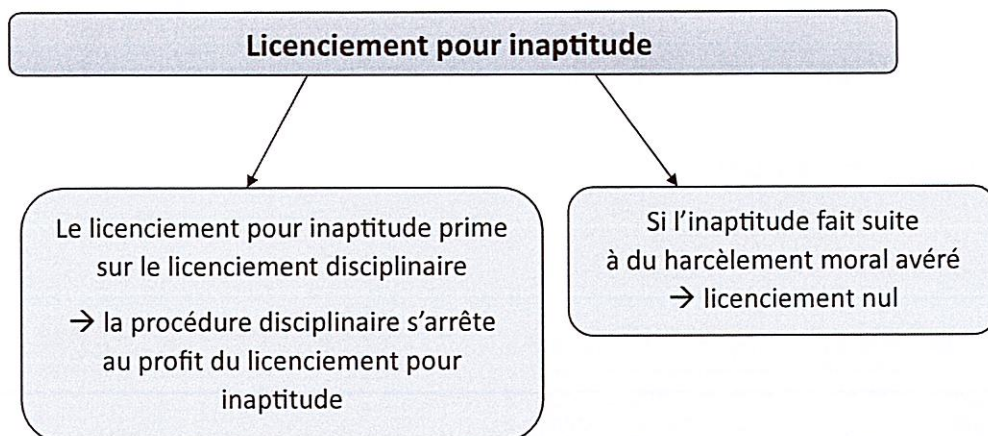
inapte à son poste. Faisant fi de cette circonstance, le DRH avait finalement licencié l'intéressé pour faute lourde, ce qu'a sanctionné la Cour de cassation, pour qui seul un licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement aurait pu être prononcé dans ce cas de figure.

### Le licenciement peut être annulé lorsque l'inaptitude est la conséquence des agissements de harcèlement moral établis et constatés <sup>(35)</sup>

Lorsqu'un avis d'inaptitude a été rendu et qu'aucun reclassement n'est possible, le DRH, qui n'a d'autre choix que de licencier pour ce motif, fait donc face au risque de voir annuler le licenciement si l'inaptitude est la conséquence d'agissements de harcèlement moral.

D'où l'importance de prévenir tous les agissements de harcèlement moral ou de les combattre rapidement...

#### Licenciement



Les risques de faux pas étant présents à chaque étape de la procédure, une grande vigilance s'impose dans le traitement des avis d'inaptitude.

Il demeure incontournable d'échanger avec le médecin du travail, que ce soit pour préserver le

salarié dans son poste (apte avec aménagements) ou, en cas d'avis d'inaptitude se profilant, en vue de balayer toutes les possibilités de reclassement et de les retrouver dans les conclusions écrites du médecin. ♦

(34) Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.258.

(35) Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2023, n° 21-24.652.