



**LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE ET MOTIVATION DE
LA LETTRE DE LICENCIEMENT**

La mise en œuvre de la procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle ou non professionnelle exige d'être rigoureux.

Elle est en effet souvent source de contentieux, les employeurs rencontrant fréquemment d'importantes difficultés lors de la mise en œuvre de cette procédure particulièrement règlementée.

Outre la constatation de l'inaptitude par le médecin du travail, la recherche de solutions de reclassement ou la consultation éventuelle du CSE sur les démarches de reclassement qui ont été entreprises, la lettre de licenciement notifiée au salarié inapte doit elle-même répondre à un certain formalisme.

Dans ce cadre, la jurisprudence déduit des dispositions des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail que la lettre de licenciement doit non seulement viser l'inaptitude du salarié, mais également l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié sur un autre poste.

A ce titre, il convient de rappeler que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il fait connaître au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Tout manquement à cette obligation est susceptible de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse (en ce sens, Cass. Soc. 5 avr. 2018, n°16-29.074, Cass. Soc. 3 juin 2020, n°18-25.757).

C'est ce que rappelle à nouveau la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 24 mars 2021 (Cass. Soc. 24 mars 2021, n°19-21.263), celle-ci prévoyant toutefois une exception à ce principe.

La Cour précise ainsi que l'employeur n'est pas tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié lorsqu'un nouvel emploi, prenant en compte l'avis du médecin du travail, a été proposé au salarié et que ce dernier l'a refusé.

Dans une telle hypothèse, le salarié ne peut prétendre ultérieurement à l'octroi de dommages et intérêts pour non-information des motifs de l'impossibilité de reclassement.

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/373_24_46_707.html