



**Obligation de consultation du CSE dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude**

Dans un arrêt du 16 novembre 2022, la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer et d'étendre sa jurisprudence en matière d'obligation de consultation du CSE dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude.

A la suite d'un arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle, un salarié a été déclaré inapte à son poste de travail avec mention expresse dans l'avis d'inaptitude que son état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel a fait droit à la demande en contestation du salarié en considérant que, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur a l'obligation de solliciter l'avis du CSE en application des dispositions du Code du travail.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. Elle rappelle que *« l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du Code du travail, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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 »*.

Ainsi, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.

Cette solution confirme une décision antérieure, qui concernait cette fois une inaptitude d'origine professionnelle à la suite d'un accident du travail. (*Cass. soc.*, 8 juin 2022, n° 20-22.500)

**Désormais, la seule mention dans l'avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, suffit à exonérer l'employeur de son obligation de consulter les représentants du personnel.**

Pour consulter l'arrêt : <https://www.courdecassation.fr/decision/63748dfb40f124dcd102fbe8>