



**Obligations de l'employeur en matière de licenciement
pour inaptitude**

Le 13 septembre dernier, la Cour de cassation a rendu un arrêt devant alerter les employeurs sur leurs obligations en matière de licenciement pour inaptitude.

Pour rappel, lorsqu'il est indiqué dans l'avis du médecin du travail que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé", l'employeur est dispensé de tout reclassement ainsi que de consultation des représentants du personnel.

Mais qu'en est-il lorsque le médecin du travail n'a pas repris, mots pour mots, la phrase susmentionnée ?

Dans l'affaire qui nous concerne, le médecin du travail avait précisé que " *tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ".

L'employeur avait donc licencié le salarié, sans procéder à une quelconque recherche de reclassement et sans consulter les représentants du personnel.

Or, la Cour de cassation considère que l'employeur n'était pas dispensé de telles obligations, l'avis d'inaptitude n'entrant pas dans l'un des cas de dispense prévus par la loi.

Cela se comprend puisque le maintien du salarié était préjudiciable uniquement dans l'entreprise, et non dans les autres Sociétés composant le Groupe.

Il faut donc faire preuve de vigilance en lisant les avis d'inaptitude.

<https://www.courdecassation.fr/decision/65015d51ee1a2205e658164e>