**INAPTITUDE À TOUT POSTE :**

**QUELLES CONSÉQUENCES SUR LA PROCÉDURE DE RECLASSEMENT ?**

Lorsqu’un salarié est déclaré inapte et que le médecin du travail a expressément indiqué qu’il était inapte à tout poste, vous n’avez par exception pas à rechercher de reclassement. Est-ce à dire que vous pouvez aussi sauter l’étape de la consultation du CSE avant de procéder au licenciement du salarié inapte ? La Cour de cassation vient de répondre pour la première fois.

**Inaptitude d’un salarié : la recherche d’un reclassement et la consultation du CSE**

Lorsqu’un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, vous devez en principe engager une recherche de reclassement. Vous devez chercher un poste aussi comparable que possible à son ancien emploi et compatible avec les recommandations du médecin du travail.

**Important :**

Par exception, vous n’avez pas à rechercher de reclassement si le médecin du travail a expressément indiqué que tout maintien du salarié dans l’emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Avant de présenter au salarié des propositions de reclassement, vous devez consulter le CSE.

A cet effet, vous devez fournir aux élus toutes les informations nécessaires sur l’état de santé du salarié (notamment les conclusions du médecin du travail) et la recherche de reclassement de façon à leur permettre de donner un avis en connaissance de cause. Cet avis n’est que consultatif.

**La consultation a lieu :**

* Après le constat d’inaptitude du médecin du travail ;
* Et avant la proposition de reclassement présentée au salarié inapte.

L’avis du CSE doit être recueilli que l’inaptitude soit d’origine professionnelle, c’est-à-dire consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou non professionnelle. Même si vous n’avez trouvé aucune solution de reclassement, vous devez informer le CSE du résultat de vos recherches.

Vous échappez toutefois à cette obligation dès lors qu’il n’y a pas de représentant du personnel dans l’entreprise (justifié le cas échéant par un PV de carence).

Mais pouvez-vous aussi vous y soustraire lorsque par exception aucune recherche de reclassement ne s’impose ? Sans trop de surprise, la Cour de cassation vient de répondre par l’affirmative.

**L’inaptitude à tout emploi est une exception à la recherche de reclassement et à la consultation du CSE :**

Dans cette affaire, une salariée a été déclarée, suite à un accident du travail, inapte à son poste par le médecin du travail, dont l'avis mentionnait « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Moins d’un mois après, cette salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle a demandé en justice des dommages et intérêts pour absence de consultation des représentants du personnel. La cour d’appel lui a donné raison en affirmant que cette obligation s'imposait même en l'absence de possibilité de reclassement.

La Cour de cassation n’est pas du même avis. 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 ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel.

**Il faut en effet distinguer :**

* Le cas où l’employeur n’a trouvé aucun poste de reclassement : la consultation du CSE s’impose quand même ;
* Et celui où il n’y a pas de recherche de reclassement à faire car le médecin du travail a prévu une dispense : la consultation du CSE n’a alors pas lieu d’être.

[*Cour de cassation, chambre sociale, 8 juin 2022, n° 20-22.500*](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjC-cbAmeT5AhVP0RoKHXg4AkwQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.courdecassation.fr%2Fdecision%2Fexport%2F62a1992cfa7283a9d4ab346e%2F1&usg=AOvVaw1tyDWQ1Yk9TNO2dHm_Xr56) *(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 ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les représentants du personnel)*