



**HAL**  
open science

# Le reclassement du salarié inapte au regard des mentions de l'avis du médecin du travail

Franck Héas

► **To cite this version:**

Franck Héas. Le reclassement du salarié inapte au regard des mentions de l'avis du médecin du travail. *Droit Social*, 2023, 11, pp.895-898. <halshs-04263488>

**HAL Id: halshs-04263488**

**<https://shs.hal.science/halshs-04263488v1>**

Submitted on 17 Jun 2025

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

## **Le reclassement du salarié inapte au regard des mentions de l'avis du médecin du travail**

Franck Héas, DCS Nantes Université, CNRS, Droit et changement social, F-44000 Nantes, France

### *Résumé*

*Si l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail indique que tout maintien du salarié dans un emploi « dans cette entreprise » serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à santé, l'employeur ne peut pas être exonéré de son obligation de reclassement. En toute logique, la Cour de cassation précise les modalités de la procédure de recherche de réaffectation du salarié, dont l'état de santé est dégradé, confirmant le rôle central du médecin du travail en la matière.*

Qu'elle soit ou non liée à un risque professionnel, l'inaptitude est un aléa affectant la santé du salarié, qui, par voie de conséquence rejaillit sur l'exécution du contrat de travail et qui peut directement compromettre l'emploi de l'intéressé. C'est pourquoi la loi implique que l'inaptitude ne peut en soi fonder un licenciement. En une telle hypothèse, l'employeur reste en effet débiteur d'une obligation de reclassement, lui imposant de rechercher préalablement une réaffectation sur un poste compatible avec l'état de santé détérioré du salarié. L'exigence s'impose avant d'éventuellement envisager la rupture des relations contractuelles. Qu'il s'agisse d'une inaptitude d'origine professionnelle<sup>1</sup> ou extra-professionnelle<sup>2</sup>, l'exécution de cette obligation patronale opère dans un cadre strict et notamment, l'emploi de reclassement recherché doit être « approprié » aux capacités réduites du salarié et « aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé »<sup>3</sup>. Ces incontournables exigences liées à l'obligation de reclassement ne cessent de nourrir régulièrement le contentieux, qu'il s'agisse du périmètre que l'employeur doit investiguer pour rechercher une réaffectation du salarié inapte<sup>4</sup>, de la consultation des représentants du personnel en une telle situation<sup>5</sup> ou encore par

---

<sup>1</sup> Art. L. 1226-10 C. trav.

<sup>2</sup> Art. L. 1226-2 C. trav.

<sup>3</sup> Le poste éventuellement disponible peut avoir pour support un contrat de travail à durée déterminée, même si le salarié déclaré inapte était titulaire d'un contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-18169).

<sup>4</sup> Cass. soc., 5 juillet 2023, n° 22-10158.

<sup>5</sup> Cass. soc., 13 novembre 2008, n° 07-41512.

exemple du moment de constatation de l'inaptitude<sup>6</sup>. L'arrêt, objet du présent commentaire, en est une nouvelle illustration, concernant les mentions portées par le médecin du travail sur le certificat médical.

En l'espèce, le salarié, engagé en 2011, avait été placé en arrêt de travail pour maladie non professionnelle à compter du 5 janvier 2015. Il fut ensuite déclaré inapte en août 2017, l'avis du médecin du travail indiquant : « Inapte. Étude de poste, étude des conditions de travail et échanges entre le médecin du travail et l'employeur réalisés le 16 août 2017. Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Le licenciement intervint en septembre 2017, pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le salarié contestant cette rupture, saisit le juge prud'homal. La cour d'appel d'Amiens considéra la rupture sans cause réelle et sérieuse : selon les seconds juges, les indications inscrites et les termes employés par le médecin n'impliquant pas l'éloignement du salarié de toute situation de travail, l'employeur aurait dû consulter les délégués du personnel et procéder à des recherches de réaffectation. A l'inverse, dans son pourvoi, l'employeur argumenta que même si le certificat médical ne mentionnait pas expressément « que le maintien du salarié dans un emploi, quel qu'il soit, même en dehors de l'entreprise, serait gravement préjudiciable à sa santé », l'indication inscrite sur le certificat établi par le médecin du travail l'exonérait de son obligation de reclassement.

La chambre sociale ne s'est pas rangée à une telle analyse. Dans l'arrêt du 13 septembre 2023 (n° 22-12970), la Cour de cassation précise que l'article L. 1226-2-1 du Code du travail exonère l'employeur d'une recherche de réaffectation notamment si une mention expresse dans l'avis du médecin du travail indique 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 ». Or, l'avis en cause mentionne différemment que « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé et non pas que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Selon les juges du droit, une telle inscription (plus restrictive) ne dispense alors pas l'employeur de son obligation de reclassement.

S'il est en effet des circonstances dans lesquelles, en dépit de la déclaration d'inaptitude du salarié, l'employeur est dispensé d'exécuter l'obligation de reclassement, il demeure que la mention apposée par le médecin du travail sur le certificat d'inaptitude conditionne rigoureusement l'action patronale attendue en la matière. L'arrêt du 13 septembre 2023

---

<sup>6</sup> Cass. soc., 24 mai 2023, n° 22-10.517.

rappelle à cet égard qu'en cas d'inaptitude, les exigences pesant sur l'employeur ne peuvent être allégées qu'exceptionnellement (1.) et que le rôle du médecin du travail demeure central à cette occasion (2.).

### 1. La dispense de l'obligation de reclassement

Il est des rares hypothèses dans lesquelles l'employeur pourra être exonéré de l'obligation de reclassement du salarié inapte. Si aujourd'hui, la loi envisage expressément de telles possibilités, la jurisprudence a notablement évolué en la matière : l'impact et le retentissement du certificat médical établi par le médecin du travail sur l'obligation patronale de reclassement n'ont pas toujours été les mêmes<sup>7</sup>. Dans un premier temps, la jurisprudence a précisé que, quelle que soit la nature de l'événement antérieur, un avis d'inaptitude totale<sup>8</sup> ou définitive<sup>9</sup> ne déchargeait pas l'employeur de son obligation de reclassement. Dans une approche d'abord procédurale, l'avis médical même silencieux sur les perspectives de réaffectation ne permettait pas à l'employeur de se soustraire à la législation protectrice de l'emploi des salariés inaptes : l'employeur devait respecter l'obligation de reclassement au bénéfice du salarié déclaré totalement inapte à tout emploi dans l'entreprise et ce, même en l'absence de propositions de la part du praticien<sup>10</sup>. Initiée dès les années 1990, cette ligne jurisprudentielle a perduré ensuite de façon rigoureuse. Ainsi, même si le certificat médical établissait explicitement une impossibilité de reclassement en raison de l'état de santé du salarié et/ou que toute perspective de reclassement de l'inapte se révélerait illusoire, la Cour de cassation a pu considérer que de telles formules n'excluaient nullement les prescriptions imposées à l'employeur et que celui-ci n'en était pas pour autant exonéré<sup>11</sup>.

C'est à cette jurisprudence anciennement et solidement établie qu'il a été mis fin en 2016. Ce faisant, au-delà de la seule question du cadre et de l'espace des recherches patronales de reclassement qui a pu à l'époque retenir davantage l'attention, le législateur a dans un second temps notablement allégé le niveau de contrainte pesant sur l'employeur en cas d'inaptitude du salarié. Outre l'impossibilité établie de procéder à un reclassement ou le refus par le salarié

---

<sup>7</sup> Le sujet n'est d'ailleurs pas nouveau et dépasse la seule thématique de l'inaptitude : Lyon-Caen A., Les répercussions des appréciations des médecins du travail, *Dr. soc.*, 1980, p. S72.

<sup>8</sup> Cass. soc., 25 octobre 1989, *RJS*, 12/89, n° 916, p. 563 (en l'espèce, le médecin du travail n'avait d'ailleurs envisagé aucune proposition véritable de reclassement) ; Cass. Soc., 12 février 1997, *CSBP*, 1997, n° 89, p. 124.

<sup>9</sup> Cass. soc., 16 juillet 1997, *CSBP*, 1997, n° 94, p. 297.

<sup>10</sup> Cass. soc., 29 mai 1991, *Dr. soc.*, 1991, p. 669 ; Cass. soc., 5 juillet 1995, *CSBP*, octobre 1995, n° 73, p. 255 ; Cass. soc., 13 juin 1996, *CSBP*, 1996, p. 258.

<sup>11</sup> Cass. soc., 10 mars 2004, *Bull. civ.*, V, n° 84 ; Cass. soc., 7 juillet 2004 (3 arrêts), *Bull. civ.*, V, n° 196, 197 et 198 ; Cass. soc., 16 septembre 2009, *Bull. civ.*, V, n° 185.

inapte du poste de réaffectation proposé, l'employeur peut à présent justifier le licenciement de l'intéressé, directement sur la base du certificat d'inaptitude rédigé par le médecin du travail. Pour cela, il importe que le document précise 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 ». Les hypothèses sont prévues à l'article L. 1226-2-1 si l'inaptitude est consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et à l'article L. 1226-12 lorsque l'inaptitude est consécutive à un risque professionnel. Une telle mention a donc des conséquences importantes puisque l'employeur n'est alors plus tenu aux mêmes exigences. La Cour de cassation a ainsi récemment précisé que si une des deux mentions expresses figure sur le document établi par le praticien, l'employeur n'a pas à consulter les représentants du personnel<sup>12</sup>.

Dans la continuité, l'arrêt présentement commenté du 13 septembre 2023 rappelle que la chambre sociale consacre une interprétation stricte, restrictive et précise de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail<sup>13</sup>. Les mentions du certificat d'inaptitude doivent rigoureusement être celles que la loi contient<sup>14</sup> : « l'employeur n'était pas dispensé de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les délégués du personnel », dès lors qu'avaient été ajoutés les termes « dans l'entreprise » à la formule « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Seuls les deux intitulés précisément énoncés sont par conséquent susceptibles d'exonérer l'employeur de son obligation préalable de reclassement. Certes, ce rigorisme de la Cour de cassation relativement à la portée des libellés des avis des médecins du travail pourrait d'une certaine manière être mis en perspective avec la jurisprudence antérieure à la loi de 2016, qui contraignait l'employeur à une recherche de réaffectation de l'inapte, même en cas d'avis d'inaptitude irrémédiable. Toutefois, au-delà d'hypothétiques conjectures, il convient plus simplement de saluer la solution claire posée par la chambre sociale. En effet, si le médecin du travail a mentionné que c'est « dans l'entreprise » que le maintien du salarié dans un emploi pouvait être problématique, c'est qu'il a entendu explicitement circonscrire le champ de cette conclusion. *A contrario*, la mention laisse à penser que l'éventualité d'un maintien dans l'emploi, au-delà du périmètre de l'entreprise n'avait pas été envisagé ; la cour d'appel avait d'ailleurs considéré que « les termes employés par le médecin du travail n'impliquaient pas l'éloignement du salarié de toute

---

<sup>12</sup> Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500 ; Cass. soc., 16 novembre 2022, n° 21-17.255.

<sup>13</sup> Dans le même sens : Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-11356.

<sup>14</sup> Si le cas d'espèce porte sur une inaptitude d'origine non professionnelle, l'interprétation vaut également pour l'application de l'article L. 1226-12 du Code du travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle : Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-19.232.

situation de travail ». Sur la base d'une formule certes nette et limpide, le médecin du travail n'a pourtant (malheureusement) pas envisagé les perspectives de reclassement dans une optique large et extensive. C'est bien fâcheux, car un tel libellé peut laisser l'employeur démuné dans sa recherche de réaffectation. Or, la loi incite pourtant fortement le praticien à jouer un rôle actif lors du processus de reclassement, ce qu'il ne semble pas avoir assumé en l'espèce.

## 2. Le rôle actif du médecin du travail

En imposant que l'avis d'inaptitude contienne l'exacte formule légale pour exonérer l'employeur de son obligation de reclassement, la Cour de cassation renforce incontestablement le formalisme en la matière. De ce point de vue, l'avis d'inaptitude s'inscrit dorénavant dans un véritable processus, au sens d'une construction dont il est en quelque sorte, l'aboutissement<sup>15</sup>. Si le constat médical doit être nécessairement écrit<sup>16</sup>, il demeure ainsi que seul le médecin du travail peut conclure à une inaptitude<sup>17</sup> et que le comité social et économique doit être systématiquement consulté pour avis<sup>18</sup>.

Mais, c'est surtout le médecin du travail qui est amené à jouer un rôle essentiel, moteur et dynamique, dès lors que le constat est d'inaptitude. A cet égard, au cours de l'éventuel examen de pré-reprise, le médecin du travail peut (déjà) « recommander (...) des préconisations de reclassement »<sup>19</sup>. L'article R. 4624-32 du Code du travail dispose ensuite que l'objectif de l'examen de reprise peut être de « préconiser le reclassement du travailleur ». Le praticien doit indiquer les capacités (restantes) du salarié à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise et à bénéficier éventuellement d'une formation le préparant à occuper un poste adapté<sup>20</sup>. Il doit préciser en quoi l'état de santé détérioré du salarié « justifie un changement de poste » et « éclairer » son avis d'indications relatives au reclassement du travailleur » ; pour ce faire, le médecin du travail doit au préalable échanger avec le salarié et l'employeur, procéder (ou faire procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) à une étude de poste et bien établir qu'aucune mesure alternative n'est possible<sup>21</sup>. En particulier, le médecin du travail ne peut aboutir à une conclusion d'inaptitude qu'après au moins un

---

<sup>15</sup> Géa F., Une nouvelle théorie juridique de l'inaptitude médicale, *Les Cahiers sociaux*, 2017, n° 295, p. 213.

<sup>16</sup> Art. L. 4624-3 C. trav.

<sup>17</sup> Cass. soc., 20 septembre 2006, *Bull. civ.*, V, n° 283 ; Cass. soc., 9 juillet 2008, *Bull. civ.*, V, n° 151.

<sup>18</sup> Art. L. 1226-2 et 1226-10 C. trav.

<sup>19</sup> Art. R. 4624-30 C. trav.

<sup>20</sup> Art. L. 1226-2 et 1226-10 C. trav.

<sup>21</sup> Art. L. 4624-4 C. trav.

examen médical et des examens complémentaires le cas échéant<sup>22</sup> ; il a l'obligation de réaliser (ou de faire réaliser) une étude des conditions de travail dans l'établissement et d'indiquer à quelle date la fiche entreprise a été actualisée<sup>23</sup>. En outre, le médecin du travail peut proposer à l'employeur « l'appui par l'équipe pluridisciplinaire » qui est par conséquent pleinement légitime à intervenir au cours du processus d'appréciation de l'aptitude/inaptitude<sup>24</sup>.

Bref, le rôle du médecin du travail est pivot, central et incontournable en cas de constatation d'une inaptitude et d'une recherche subséquente de reclassement. Devant nécessairement poser les éléments susceptibles d'orienter les recherches patronales de reclassement, il doit assumer à cette occasion une véritable fonction de conseil<sup>25</sup>, qui a été notablement renforcée depuis la loi d'août 2016. L'objectif du législateur avait en effet été d'impliquer effectivement le médecin du travail dans le processus de déclaration d'inaptitude (ce qui semble grandement logique), mais également d'amener les praticiens à rédiger des avis précis, circonstanciés, détaillés et tenant compte de l'environnement de travail lié aux fonctions du salarié et à l'organisation de l'entreprise, afin d'orienter pleinement les recherches patronales de reclassement. Lorsqu'un avis médical est abrégé, obscur ou contrasté, la recherche de reclassement peut se révéler grandement problématique<sup>26</sup>. Il importe en conséquence qu'un constat d'inaptitude contienne également des informations et directives sur le cadre et les perspectives, sur la base desquels l'employeur va devoir envisager les recherches de reclassement<sup>27</sup>.

Dans l'arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation tire les conséquences de cette centralité de l'avis médical en matière d'inaptitude. D'une part, susceptible de fonder en lui-même la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, en raison de l'état de santé du salarié, il convient d'y attacher la plus haute importance et bien de le considérer comme la pierre angulaire de tout processus de reclassement que doit mener un employeur. Les directives en la matière doivent être dans le certificat médical et le Code du travail précise explicitement que l'employeur doit bien « *prendre* en compte l'avis et les indications du médecin du travail »<sup>28</sup>, mais sans aller au-delà. C'est pourquoi, en cas de difficulté de mise en œuvre, de doute sur la compréhension des mentions ou de risque de mésinterprétation sur le certificat d'inaptitude, l'employeur peut d'autre part se rapprocher du médecin du travail afin

---

<sup>22</sup> Un second examen pouvant être nécessaire.

<sup>23</sup> Art. R. 4624-42 C. trav.

<sup>24</sup> Art. L. 4624-5 C. trav.

<sup>25</sup> L'article L 4622-2 du Code du travail souligne que les services de prévention et de santé au travail « conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants » (2°).

<sup>26</sup> Cass. soc., 31 octobre 2017, n° 06-45204.

<sup>27</sup> Héas F., Le reclassement du salarié inapte, *Les Cahiers sociaux*, 2017, n° 295, p. 217.

<sup>28</sup> Articles L. 1226-2-1 et 1226-12 C. trav.

d'échanger et d'être davantage éclairé<sup>29</sup>. L'intervention du médecin du travail ne s'arrête pas à la rédaction de l'avis d'inaptitude. Dans le cas d'espèce, l'arrêt n'indique pas si des éventuelles indications de réaffectation avaient été mentionnées par le médecin du travail. Seuls des échanges avec l'employeur sont précisés sur une date précise. Il y avait là bien sûrement peu d'éléments pour guider ce dernier et le commentateur ne peut qu'observer qu'un dialogue plus nourri aurait très probablement permis d'éviter le contentieux.

---

<sup>29</sup> V. not. : Cass. soc., 21 juin 2023, n° de pourvoi 21-24.279 (l'employeur « ne s'est pas assuré auprès du médecin du travail de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié ou des possibilités d'aménagements qui auraient pu lui être apportées »).