



ARRET DE LA SEMAINE

CA AIX-EN-PROVENCE, 17-04-21, RG n° 18/00589 :
Un licenciement pour inaptitude non professionnelle

Faits de l'espèce

Un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, de sorte qu'il a ensuite été licencié pour inaptitude non professionnelle.

Soutenant que son inaptitude avait une origine professionnelle et invoquant un manquement à l'obligation de reclassement, il a contesté son licenciement devant les juridictions prud'homales.

Rappel des règles de droit

Le premier point concernait l'application des règles protectrices issues du code du travail en matière d'inaptitude d'origine professionnelle ouvrant droit à une indemnité doublée de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, ce régime s'applique dès lors que l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

En tout état de cause, il pèse sur l'employeur une obligation de reclassement en cas de licenciement pour inaptitude, peu importe son origine professionnelle ou non. Cette obligation de reclassement ne limite pas à l'entreprise mais au Groupe auquel elle appartient.

Application au cas d'espèce

En premier lieu, la Cour d'appel constate que l'employeur ignorait l'origine professionnelle de l'inaptitude du salarié au moment où il l'a licencié. En effet, elle relève que la majorité des arrêts de travail délivrés avant la visite de reprise étaient pour maladie simple. Il apparaissait sur l'avis du médecin du travail que celui-ci avait coché la case « *maladie ou accident non professionnel* ». Enfin, elle souligne qu'une déclaration de maladie professionnelle a été effectuée plusieurs mois après le licenciement. Elle rejette donc l'application des règles issues d'une inaptitude d'origine professionnelle.

En second lieu, elle rappelle qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement. Par ailleurs, il est tenu d'effectuer une recherche loyale et sérieuse, ce qui exige qu'elle soit concrète, réfléchie et inscrite dans la durée. Or, elle relève qu'il s'est contenté d'adresser un courrier lacunaire aux entités du Groupe auquel il appartient sans toutefois les informer sur les préconisations émises par le médecin du travail en mentionnant uniquement qu'un de ses salariés a été déclaré inapte. Dès lors, sur ce second moyen, elle juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse.