



Le Premium  
131 Boulevard Stalingrad  
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67  
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

[www.renaud-avocats.com](http://www.renaud-avocats.com)

**#36**

## Les nouvelles règles applicables au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Les réformes législatives importantes de l'été 2015 ont entraîné leur lot de nouvelles mesures en matière de santé au travail.

Parmi ces mesures, la loi n°2015-994 du 17 août 2015 (dite loi Rebsamen) modifie les règles applicables en matière de licenciement pour **inaptitude d'origine professionnelle** (accident du travail/maladie professionnelle).

Pour mémoire, lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu de procéder à la recherche de solutions de reclassement. C'est seulement en l'absence de reclassement possible ou en cas de refus par le salarié des propositions de reclassement que la procédure de licenciement pour inaptitude peut valablement s'ouvrir.

Il convient de rappeler que la Cour de cassation retient, de manière constante, que cette recherche de reclassement s'impose, même si le médecin du travail fait état d'une inaptitude à tout poste.

L'employeur doit donc tenter d'identifier une éventuelle solution de reclassement en lien avec le médecin du travail, alors que ce dernier estime qu'un reclassement ne peut pas être envisagé.

L'article L.1226-12 du Code du travail autorise désormais l'ouverture de la procédure de licenciement pour inaptitude du salarié lorsque les deux conditions suivantes

sont réunies :

- **L'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;**
- **Le médecin du travail a mentionné expressément dans l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».**

Concrètement, l'employeur disposera donc maintenant de 3 motifs pour engager la procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle :

- Aucune solution de reclassement dans l'entreprise et le groupe n'est identifiée ;
- Le salarié a refusé les propositions de reclassement ;
- **Le médecin du travail a écarté expressément le maintien du salarié dans l'entreprise.**

S'il est louable que l'employeur puisse s'appuyer sur les conclusions du médecin du travail (et donc s'épargner une recherche de reclassement vouée à l'échec), plusieurs incertitudes demeurent.

Dans l'attente de précisions jurisprudentielles, difficile notamment d'affirmer que la consultation des délégués du personnel et la notification des motifs empêchant le reclassement soient définitivement exclus dans cette nouvelle hypothèse.