

## // le dossier jurisprudence thème

# Inaptitude médicale du salarié

Contestation de l'avis d'inaptitude, reclassement, licenciement

L'actualité jurisprudentielle relative au licenciement pour inaptitude a été particulièrement fournie depuis notre dernier dossier publié en début d'année sur ce sujet (voir le dossier jurisprudence thème-Santé- n°33/2025 du 18 févr. 2025).

Obligation de saisir le médecin du travail en cas de contestation par le salarié de la compatibilité du poste proposé, effet d'une contestation de l'avis sur le cours de la procédure de licenciement, conditions de levée de la clause de non-concurrence du salarié inapte, le point sur les arrêts des huit derniers mois.

### // Ce qu'il faut retenir

**Lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé** avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.  
Cass. soc., 22 oct. 2025, n°24-14.641 F-B

**Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé**, l'employeur n'est pas tenu, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant au reclassement.  
Cass. soc., 11 juin 2025, n°24-15.297 F-B

**Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte**, l'employeur a l'obligation de consulter le CSE avant l'engagement de la procédure de licenciement même lorsqu'il n'identifie aucune possibilité de reclassement.  
Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-13.802 F-B

**La rupture du contrat en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonnée** à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin.  
Cass. soc., 19 mars 2025, n°23-19.813 FS-B

**En cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement**, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires.  
Cass. soc., 29 avr. 2025, n°23-22.191 FS-B

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

11 / 25



Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

# Reclassement: le médecin du travail doit être à nouveau consulté si le salarié inapte conteste le poste proposé

## La solution

**S**elon l'article L. 1226-12, alinéa 3, du Code du travail, lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite. Il en résulte que lorsque le salarié conteste la compatibilité de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier.

Cass. soc., 22 oct. 2025, n°24-14.641 F-B

## Le commentaire

L'obligation de **reclassement** qui pèse sur l'employeur en matière d'inaptitude lui impose de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui précédemment occupé et qui **tient compte** des **indications** formulées par le **médecin du travail** (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 ; voir le dossier pratique -Santé- n°132/2025 du 25 juill. 2025). Si le salarié **conteste** la **compatibilité** du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit **solliciter à nouveau** l'avis du **médecin du travail** sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus, rappelle la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 22 octobre.

### REFUS PAR LE SALARIÉ D'UN POSTE JUGÉ INCOMPATIBLE AVEC L'AVIS MÉDICAL

Dans cette affaire, un salarié monteur-vendeur chez un opticien avait été **déclaré inapte** à son poste, suite à une maladie professionnelle. Dans son avis, le médecin du travail avait indiqué qu'il était « apte à occuper un poste de vendeur et [...] un poste sans gestes répétitifs des membres supérieurs et sans gestes amenant à placer le bras au-dessus de la ligne des épaules ». L'employeur lui avait alors proposé un poste de vendeur.

**Estimant** que ce **poste** n'était **pas conforme** aux **préconisations** du **médecin** du travail, le **salarié** l'a **refusé**. Il a alors été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. **Contestant** son **licenciement**, le salarié a saisi la juridiction prud'homale estimant que, suite à son refus, l'**employeur** avait **manqué** à son **obligation** de reclassement en ne sollicitant pas de nouveau l'avis du médecin du travail sur le poste proposé. Il obtient gain de cause devant la cour d'appel qui déclare, en conséquence, le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur forme en vain un pourvoi en cassation, soutenant notamment qu'il n'était pas tenu de consulter de nouveau le médecin du travail dès lors que ce dernier avait à deux reprises préconisé un reclassement sur un poste de vendeur et avait été informé de la proposition faite au salarié.

### OBLIGATION POUR L'EMPLOYEUR DE SAISIR À NOUVEAU LE MÉDECIN DU TRAVAIL...

Approuvant la décision des juges du fond, la Cour de cassation rappelle que « lorsque l'**employeur** a **proposé** un **emploi conforme** aux dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'**obligation** de recherche de **reclassement** est réputée **satisfaite** ». Il résulte de ces dispositions, poursuit-elle, que lorsque le **salarié conteste** la **compatibilité** de l'emploi proposé avec les recommandations du médecin du travail émises dans l'avis d'inaptitude, l'**employeur se doit** de **solliciter à nouveau** l'**avis** de ce dernier. Or, selon les constatations de la cour d'appel, le poste de vendeur refusé par le salarié au motif qu'il ne lui apparaissait pas compatible avec les préconisations du médecin du travail « n'avait pas été préalablement validé par ce dernier. sur la base d'un descriptif précis des tâches à accomplir, que, s'il avait eu un échange avec l'employeur », son contenu demeurerait inconnu et que le courrier adressé au médecin du travail par l'employeur, resté sans réponse, ne détaillait pas les missions exactes du poste de vendeur proposé. « Il incombait donc à l'employeur de solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail, ce que celui-ci ne justifiait pas avoir fait ». La Cour de cassation s'était déjà prononcé en ce sens à plusieurs reprises (Cass. soc., 6 févr. 2008, n°06-44.413 PBR ; Cass. soc., 4 nov. 2021, n°20-17.316 D ; voir le dossier jurisprudence hebdo n°215/2021 du 30 nov. 2021).

### ... EN CAS DE CONTESTATION DE LA COMPATIBILITÉ DU POSTE DE RECLASSEMENT

Ainsi, en pratique, si le salarié **conteste** la **compatibilité** du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'**employeur** ne peut alors se borner à prendre acte du refus du salarié en le licenciant. Il doit **solliciter** à nouveau l'avis du **médecin du travail** sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus :  
– en formulant de nouvelles propositions de reclassement si le médecin valide les observations du salarié ;  
– ou en procédant au licenciement pour inaptitude et

impossibilité de reclassement si le médecin confirme la compatibilité du poste proposé (Cass. soc., 23 sept. 2009, n°08-42.525). En tout état de cause, il paraît préférable de proposer une nouvelle fois le poste en question, sachant que le salarié aura cette fois à l'esprit que son refus n'est pas justifié. S'il maintient malgré tout sa position, l'employeur pourra alors proposer à l'intéressé d'autres postes ou, s'il ne dispose d'au-

cune autre possibilité de reclassement, le licencier. Ce nouvel arrêt permet également de mettre l'accent sur l'**importance** pour l'employeur de **détailler les missions** exactes du poste de reclassement proposé ainsi que les tâches à accomplir.

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

# Inaptitude : pas de notification des motifs s'opposant au reclassement en cas de dispense légale

## La solution

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, l'employeur n'est pas tenu, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant au reclassement.  
Cass. soc., 11 juin 2025, n°24-15.297 F-B

## Le commentaire

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur qui se trouve dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié doit lui faire connaître, par écrit, les **motifs s'opposant** à son **reclassement** (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12; voir le dossier pratique -Santé- n°132/2025 du 25 juill. 2025), sous peine d'être condamné à indemniser le salarié qui démontre un préjudice en résultant (Cass. soc., 29 janv. 2025, n°23-17.647 D).

Il en va toutefois autrement lorsque l'**avis** d'inaptitude **comporte une dispense expresse de reclassement**, à savoir la mention que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Dans un tel cas, précise logiquement la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juin, l'employeur est en effet dispensé de cette formalité de notification. De même, il n'a pas à faire porter ses recherches de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise à laquelle il appartient.

## INAPTITUDE AVEC DISPENSE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT

Dans cette affaire, l'avis d'inaptitude non professionnelle délivré à une salariée comportait la **mention expresse** que « tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé » et que celui-ci faisait obstacle à tout reclassement » (C. trav., art. L. 1226-2-1, al. 2). S'agissant d'un cas de dispense légale de reclassement, l'employeur n'avait entrepris aucune démarche de reclassement – ni dans l'établissement dans lequel elle travaillait, ni dans les autres établissements de l'entreprise – avant de la licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée a alors saisi la juridiction prud'homale, reprochant à l'employeur d'avoir doublement manqué à ses obligations :

- d'une part, pour ne pas lui avoir **notifié au préalable les motifs s'opposant** à son **reclassement**, obligation qui, selon elle, subsistait même en présence d'un cas de dispense légale de recherche de reclassement;
- d'autre part, pour ne pas avoir élargi sa recherche aux autres établissements de l'entreprise. Elle faisait valoir à cette fin que le **médecin du travail** n'était **territorialement compétent** que pour l'établissement auquel elle était rattachée, de sorte que la dispense figurant dans l'avis d'inaptitude ne pouvait valoir que pour celui-ci. L'employeur aurait donc dû solliciter un complément d'avis auprès du médecin du travail sur la portée de la dispense avant de prononcer son licenciement. Cette argumentation n'a cependant convaincu ni la cour d'appel ni la Cour de cassation.

## PAS D'OBLIGATION DE NOTIFICATION DES MOTIFS S'OPPOSANT AU RECLASSEMENT...

Après avoir constaté que « l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à l'état de santé de la salariée », la Cour de cassation juge, à l'instar de la cour d'appel, que « l'**employeur** n'était **pas tenu** de **notifier** par écrit à la salariée, préalablement à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, les **motifs s'opposant** à son **reclassement** ».

Autrement dit, dès lors que le médecin du travail fait état de l'un des deux cas de dispense légale précités, l'employeur est exonéré de cette obligation. Ce qui est parfaitement logique puisque la simple mention de l'une de ces hypothèses dans l'avis justifie, à elle seule, l'impossibilité

de reclassement. Or cet avis est remis à l'employeur, mais également au salarié (C. trav., art. R. 4624-55) : ce dernier en est donc déjà nécessairement informé.

Soulignons que la chambre sociale avait déjà restreint le champ de cette obligation d'information, jugeant en 2021 qu'elle ne s'applique pas lorsque l'employeur a présenté une offre conforme de reclassement et que le salarié l'a refusée (Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-21.263 PI; voir l'actualité n°18278 du 2 avr. 2021). En somme, la notification des motifs s'opposant au reclassement du salarié ne s'impose que lorsque l'employeur, bien que tenu de chercher un reclassement, n'a pu formuler **aucune proposition** faute de poste compatible avec les préconisations du médecin du travail.

### ... NI DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT DANS LES AUTRES ÉTABLISSEMENTS

S'agissant du second reproche formulé contre l'employeur, la Cour de cassation retient qu'« il ne pouvait lui être reproché de ne **pas** avoir **recherché** un **poste** de reclassement dans les **autres établissements** de l'**entreprise** ». Il importe donc peu, contrairement à ce que soutenait la salariée, que le médecin soit géographiquement

rattaché à un établissement en particulier : dès lors que l'un des cas de dispense légale figure dans son avis, et sous réserve qu'aucune restriction expresse ne soit renseignée par ailleurs, l'employeur est **dispensé** de rechercher un reclassement dans tout le **périmètre** de l'**entreprise** et n'a pas à demander un complément d'avis au médecin du travail avant de procéder au licenciement.

Il en aurait effectivement été autrement si le médecin du travail avait ajouté, dans l'avis, la précision selon laquelle l'inaptitude faisait obstacle à tout reclassement « sur le site ». Dans cette hypothèse, l'employeur aurait alors été tenu de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté (Cass. soc., 13 déc. 2023, n°22-19.603 B; voir l'actualité n°18948 du 29 déc. 2023).

À défaut d'indication de ce type, le licenciement de la salariée était donc, en l'espèce, parfaitement valable. Notons que cet arrêt, rendu au sujet d'une inaptitude non professionnelle, vaut aussi en cas d'inaptitude professionnelle, pour laquelle l'article L. 1226-12 du Code du travail fixe les mêmes obligations en la matière.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## L'employeur doit consulter le CSE même en l'absence de possibilités de reclassement du salarié inapte

### La solution

**I**l résulte de l'article L. 1226-10 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel avant l'engagement de la procédure de licenciement même lorsqu'il n'identifie aucune possibilité de reclassement.

Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-13.802 F-B

### Le commentaire

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, les **propositions** que l'employeur formule au titre de son obligation de reclassement doivent « prendre en compte, **après avis** du **comité social et économique** lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié » (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10; voir le dossier pratique -Maladie, inapt.- n°132/2025 du 25 juill. 2025). Cette formalité est-elle requise même en l'**absence** de **poste disponible**? Réponse positive, dans un arrêt de la Cour de cassation du 5 mars, qui confirme une position déjà bien ancrée, mais que les juridictions du fond n'ont visiblement pas toutes intégrée. Le cas échéant, l'avis du CSE doit alors être recueilli avant l'engagement de la procédure de licenciement, faute de quoi ce dernier sera privé de cause réelle et sérieuse, rappelle également la

chambre sociale. L'employeur ne peut donc, comme dans l'affaire tranchée le 5 mars, consulter le CSE et notifier le licenciement le même jour.

### ABSENCE DE PROPOSITION DE RECLASSEMENT

À la suite d'un accident du travail, un conducteur routier avait été déclaré inapte le 1<sup>er</sup> mars 2017. Faute d'autre poste disponible et le salarié n'étant par ailleurs pas mobile géographiquement, l'employeur n'avait pas formulé d'offre de reclassement. Le 17 mars 2017, ce dernier avait alors **convoqué** :

- le **salarié** à un **entretien préalable** au licenciement, qui s'était tenu le **27 mars** suivant;
- et les **représentants du personnel** (les délégués du personnel à l'époque des faits, désormais le CSE), pour

recueillir leur avis lors d'une réunion ayant eu lieu le **31 mars**. Le même jour, dès la réunion terminée, il avait alors **notifié** au salarié son **licenciement** pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le litige est né de la chronologie de ces événements : le salarié estimait que l'employeur aurait dû solliciter l'avis des élus plus en amont, avant l'engagement de la procédure de licenciement. La **cour d'appel** avait cependant rejeté sa demande visant à faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, considérant qu'il importait peu que cette consultation soit intervenue tardivement. Puisque l'employeur n'avait formulé aucune offre de reclassement, il n'était, en tout état de cause, pas tenu d'y procéder. Une analyse censurée, sans surprise, par la Cour de cassation.

### OBLIGATION DE RECUEILLIR L'AVIS DU CSE...

« Il appartenait à l'employeur de consulter les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement **avant d'engager la procédure de licenciement** », juge au contraire la Cour de cassation dans son arrêt du 5 mars. La Haute juridiction est ferme. Le fait qu'à l'issue de ses recherches, l'employeur se soit retrouvé en situation de n'avoir aucune proposition de reclassement à formuler ne le dispense pas de recueillir l'avis des élus sur ce point. Même dans cette hypothèse et bien que le Code du travail ne l'énonce pas explicitement, cette obligation subsiste. Si la jurisprudence a pu être un temps fluctuante sur le sujet – et c'est d'ailleurs probablement ce qui a poussé la cour d'appel à statuer en ce sens – la Haute juridiction avait déjà eu l'occasion de statuer en ce sens à plusieurs reprises (voir déjà : Cass. soc., 30 oct. 1991, n°87-43.801 B ; Cass. soc., 11 juin 2008, n°06-45.537 D). Elle avait d'ailleurs réaffirmé la solution plus récemment, dans un arrêt publié (voir Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-16.488 B ; voir l'actualité n°18160 du 13 oct. 2020). On notera que cette solution vise la situation dans laquelle se trouve l'employeur après une **recherche**

de **reclassement infructueuse**. Elle doit bien être distinguée de celle dans laquelle l'avis d'inaptitude comporte une **dispense** de recherche de reclassement, puisque dans ce cas précis l'avis des représentants du personnel n'a pas à être recueilli (Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500 B ; voir l'actualité n°18573 du 16 juin 2022).

### ... AVANT L'ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT

L'arrêt du 5 mars permet également d'insister sur le **moment** auquel la consultation du CSE doit intervenir en l'absence de proposition de reclassement du fait de recherches restées infructueuses. L'employeur doit y procéder « **avant d'engager la procédure de licenciement** », rappelle en effet la chambre sociale, c'est-à-dire avant l'**envoi** de la **convocation** du salarié à l'entretien préalable (voir déjà : Cass. soc., 10 avr. 2019, n°18-11.930 D). À défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, l'employeur aurait donc dû organiser la réunion du CSE avant le 17 mars 2017, date de la convocation du salarié à l'entretien préalable. Cette formalité ayant au contraire été réalisée le jour même de la notification du licenciement, les juges du second degré auraient donc dû déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'affaire a ainsi été renvoyée devant une autre cour d'appel pour réexamen.

Soulignons que cette décision, rendue pour une inaptitude professionnelle, s'applique également aux cas d'inaptitude non professionnelle, les textes étant harmonisés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. De même, bien que l'affaire porte sur les anciennes institutions représentatives du personnel, la solution est parfaitement transposable au CSE.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

# Le recours contre l'avis d'inaptitude n'empêche pas de poursuivre la procédure de licenciement

## La solution

**L**a rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est pas subordonnée à la décision préalable du conseil de prud'hommes sur le recours formé contre l'avis de ce médecin.

Cass. soc., 19 mars 2025, n°23-19.813 FS-B

## Le commentaire

Lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur est dispensé de rechercher un autre poste

disponible et peut donc directement procéder au licenciement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12). Mais qu'en est-il si, dans l'intervalle, le salarié engage un **recours** en contestation de l'**avis**, en saisissant le **conseil de prud'hommes** dans les 15 jours comme le permet



l'article L. 4624-7 du Code du travail depuis l'intervention de la loi Travail du 8 août 2016 (voir le dossier pratique -Santé- n°131/2025 du 24 juill. 2025) ? Saisie de cette question dans une affaire tranchée le 19 mars, la Cour de cassation confirme, pour la première fois depuis cette réforme, que l'**employeur** n'est **pas tenu** d'attendre l'**issue** de ce **recours**.

## LE RECOURS EXERCÉ PAR LE SALARIÉ CONTRE L'AVIS D'INAPTITUDE...

Cette affaire concerne un salarié reconnu **travailleur handicapé** en 2014, et ayant été déclaré inapte selon un avis délivré le 21 août 2018 concluant à une inaptitude faisant obstacle à tout reclassement. Suivant la procédure prévue par l'article L. 4624-7 du Code du travail, il avait, le 3 septembre suivant, saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de cet avis. Dès le 19 septembre, sans attendre la décision du juge, l'employeur l'avait toutefois licencié pour inaptitude, sans recherche préalable de reclassement compte tenu de la dispense mentionnée dans l'avis.

Problème : huit mois plus tard, statuant sur le recours du salarié, le **conseil de prud'hommes** a **annulé la dispense** de reclassement et déclaré le salarié « inapte à son poste mais **apte** à un poste **administratif** ».

Sur le fondement de cette décision et estimant, en outre, avoir été victime d'une **discrimination** en raison de son handicap, le salarié a de nouveau saisi la juridiction prud'homale, cette fois pour obtenir la **nullité** de son **licenciement**. Il a obtenu gain de cause devant la cour d'appel qui a jugé :

- d'une part, que la discrimination était avérée et condamné l'employeur à lui verser 5 000 € à ce titre ;
- d'autre part, que le licenciement était nul, l'employeur ne justifiant **pas** de **raisons objectives** l'ayant conduit à **poursuivre** la **procédure** de licenciement malgré la contestation de l'avis et ne démontrant pas avoir pris toutes les mesures nécessaires au maintien du salarié dans l'emploi.

Sur ce dernier point, la Cour de cassation n'a toutefois pas retenu la même argumentation.

## ... N'INTERDIT PAS À L'EMPLOYEUR DE LE LICENCIER AVANT LA DÉCISION DU JUGE

Maintenant sa position antérieure à la réforme 2016 (voir Cass. soc., 8 avr. 2004, n°01-45.693 PBRI), la Cour de cassation pose pour principe, dans son arrêt du 19 mars, que « la **rupture** du **contrat** de travail en raison de l'inaptitude du salarié régulièrement constatée par le médecin du travail n'est **pas subordonnée** à

la **décision préalable** du conseil de prud'hommes sur le **recours** formé contre l'avis de ce médecin ».

Autrement dit, le recours contre l'avis d'inaptitude ne suspend pas le pouvoir de licencier de l'employeur. Ce dernier peut procéder à la rupture sur le fondement de l'avis contesté, sans attendre la décision du juge. Et si cet avis fait état d'un cas de dispense de reclassement légalement admis (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12), comme c'était le cas en l'espèce, il est dispensé de rechercher au préalable un autre emploi disponible. L'employeur prend toutefois un risque en procédant de la sorte. Notons en effet que si l'arrêt du 19 mars ne précise pas les **conséquences** de la **remise en cause ultérieure** de l'**avis** dans le cadre du recours en contestation, la chambre sociale a déjà eu l'occasion de juger, sous l'empire du régime antérieur, que le licenciement prononcé sur le fondement d'un avis valablement émis, mais ultérieurement annulé à la suite d'un recours n'est pas nul mais néanmoins **privé de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 31 mars 2016, n°14-28.249 D). Cette solution devrait ainsi, elle aussi, demeurer applicable, à condition qu'aucune cause de nullité ne soit constatée par ailleurs.

En tout état de cause, conclut la Cour de cassation dans la présente affaire, la cour d'appel ne pouvait donc pas, pour juger le **licenciement discriminatoire** (et donc **nul**), se fonder sur la seule circonstance que l'employeur n'avait **pas** attendu l'**issue du recours** en contestation ni pris, de ce fait, les mesures nécessaires destinées à maintenir le salarié handicapé dans un emploi. En effet, si en cas d'inaptitude d'un salarié reconnu travailleur handicapé, l'employeur est tenu de prêter une attention particulière à l'obligation de reclassement et de prendre, au surplus, les mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver son emploi sous peine de voir le licenciement annulé pour discrimination (Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-21.993 B ; voir l'actualité n°18087 du 24 juin 2020), cela ne vaut que s'il est effectivement soumis à une obligation de reclassement. Or, en l'occurrence, il ne l'était pas au **moment du licenciement** puisque l'avis mentionnait un cas de dispense légale. Par ailleurs, comme le rappelle la chambre sociale, « les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées » (C. trav., art. L. 1133-3). Ce qui était le cas ici puisque l'avis était encore considéré comme valide au moment du licenciement. L'arrêt de la cour d'appel est donc censuré sur ce point précis et l'affaire lui est renvoyée pour réexamen.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

# La clause de non-concurrence doit être levée avant le départ effectif du salarié inapte

## La solution

Selon l'article L. 1226-4 du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Il en résulte qu'en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires, dès lors que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler.

Cass. soc., 29 avr. 2025, n°23-22.191 FS-B

## Le commentaire

Pour se libérer du versement de la contrepartie financière, l'employeur peut renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence dans les formes et délais prévus par le contrat de travail ou la convention collective. L'exercice de cette faculté doit toutefois être concilié avec diverses exigences jurisprudentielles, et notamment celle selon laquelle lorsque le salarié est **dispensé d'exécuter son préavis** par l'employeur, cette renonciation doit intervenir **au plus tard** à la date de son **départ effectif**. Qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, toute **stipulation** prévoyant un délai plus long doit alors être neutralisée (Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-21.150 PB; Cass. soc., 21 janv. 2015, n°13-24.471 PB; voir le dossier pratique -CT, clauses- n°58/2024 du 25 mars 2024). Cette **solution vaut également** en cas de **licenciement pour inaptitude** et impossibilité de reclassement, précise pour la première fois la Cour de cassation dans cet arrêt du 29 avril. Dans cette situation en effet le salarié n'exécute pas non plus de préavis.

### LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE

La présente affaire concernait un salarié licencié pour **inaptitude non professionnelle**, par lettre du 27 septembre 2018. Cette dernière précisait qu'il n'exécuterait pas de préavis, conformément à l'article L. 1222-4 du Code du travail en vertu duquel le **préavis** n'est **pas exécuté** en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel, le contrat de travail étant rompu à la date de notification du licenciement.

La lettre de rupture ne comportait en revanche aucune mention relative au sort de la **clause** de non-concurrence. Sur ce point, l'employeur se prévalait des dispositions du **contrat de travail** l'autorisant à lever l'interdiction de concurrence dans un délai de **20 jours suivant la rupture**. Le 8 octobre 2018, soit 12 jours après la rupture, l'employeur avait ainsi notifié sa décision de renoncer à l'application de la clause.

Estimant que celle-ci était intervenue trop **tardivement**, le salarié a réclamé le versement de la contrepartie financière. Selon lui, puisqu'en application de la loi

aucun préavis n'était dû, il convenait en effet d'appliquer la jurisprudence précitée sur la dispense de préavis accordée par l'employeur : dans cette hypothèse, le salarié doit être délié de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, **« nonobstant stipulations ou dispositions contraires »** (Cass. soc., 21 janv. 2015 précité). La cour d'appel a accueilli le raisonnement et, constatant que la renonciation était postérieure à la date de départ effectif (27 septembre 2018), a considéré que l'employeur demeurait redevable de la contrepartie financière. Saisie par l'employeur, la Cour de cassation a approuvé le verdict.

### PRISE EN COMPTE DE LA DATE DE DÉPART EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Amenée pour la première fois à se prononcer sur les conditions de renonciation à la clause de non-concurrence en cas de licenciement pour inaptitude, la chambre sociale pose pour principe, dans son arrêt du 29 avril, « qu'en cas de **licenciement pour inaptitude** et impossibilité de reclassement, l'employeur, s'il entend **renoncer** à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire **au plus tard** à la **date du départ effectif** du salarié de l'entreprise, **nonobstant stipulations ou dispositions contraires**, dès lors que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler ».

La Haute juridiction **transpose** ainsi sa jurisprudence sur la dispense de préavis et ce, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Pour asseoir la solution, l'arrêt explique en effet « qu'en cas de **rupture** du contrat de travail **avec dispense ou impossibilité d'exécution** d'un **préavis** par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise ». En d'autres termes, puisque l'interdiction de faire concurrence à l'entreprise démarre à compter du départ effectif, il est

logique d'obliger l'employeur souhaitant renoncer à la clause à y procéder au plus tard à cette date. Il n'est en effet pas concevable de permettre à ce dernier de renoncer à faire jouer la clause alors que le salarié a déjà commencé à l'exécuter lors de son départ.

Cet alignement, ainsi que le précise l'avocate générale dans son avis joint à l'arrêt, permet d'éviter une différence de traitement potentiellement discriminatoire entre les salariés dispensés de préavis par l'employeur et ceux, comme ici, dans l'**impossibilité** de l'**exécuter** pour des **raisons médicales**. Elle s'inscrit par ailleurs dans une jurisprudence cohérente, déjà suivie pour d'autres hypothèses de rupture sans préavis effectif, telles que l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (Cass. soc., 2 mars 2017, n°15-15.405 D; voir le dossier jurisprudence hebdo n°50/2017 du 14 mars 2017) ou la rupture conventionnelle (Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-15.755 B).

### NEUTRALISATION DU DÉLAI DE RENONCIATION CONTRACTUEL OU CONVENTIONNEL

En cas de licenciement pour inaptitude, la Haute juridiction écarte ainsi toute clause ou disposition qui

autoriserait l'employeur à lever la clause à une **date ultérieure** à celle correspondant au départ effectif. En l'absence de préavis, la date du départ effectif du salarié doit logiquement être celle de la **notification** de son **licenciement** pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Peu importe que le contrat de travail prévoit un délai plus long pour lever la clause, en l'occurrence un délai de 20 jours suivant la rupture : si la renonciation intervient après le départ effectif, elle sera considérée comme tardive et l'employeur restera tenu de verser la contrepartie financière.

La Cour valide ainsi l'analyse des juges du fond : constatant que la lettre de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement du 27 septembre 2018 ne comportait pas de mention relative à la levée de la clause, il s'en déduisait, d'après la chambre sociale, que « la renonciation par l'employeur au bénéfice de la clause de non-concurrence était tardive, en sorte que l'employeur en devait la contrepartie financière au salarié ».



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## // Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

➤ F	Formation à trois, dite formation restreinte
➤ FS	Formation de section composée d'au moins cinq conseillers
➤ FP	Formation plénière de chambre
➤ D	Arrêt diffusé aux abonnés, banques de données juridiques, revues
➤ B	Arrêt publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation*
➤ R	Arrêt commenté au rapport annuel de la Cour de cassation

*\* Nouvelle classification depuis le 15 juin 2021 : depuis le 15 juin 2021, seules les classifications « B » ou « B / R » ont vocation à hiérarchiser les arrêts de la Cour de cassation. La mention « B », qui vise les arrêts publiés au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, correspond à l'ancien « P ». La mention I, qui visait les arrêts mis en ligne sur le site internet de la Cour de cassation, disparaît. Deux autres mentions, à usage interne, sont également utilisées par la Cour : « L » pour les arrêts diffusés dans les lettres des chambres et « C » pour ceux faisant l'objet d'un communiqué.*



## Reclassement

### Notion d'emploi approprié aux capacités du salarié : nécessité de détenir la formation initiale ou qualifiante requise

Une cour d'appel ne peut, pour déclarer le licenciement pour inaptitude sans cause réelle et sérieuse, retenir que l'employeur n'a pas fait une recherche loyale et sérieuse de reclassement, sans rechercher si le salarié disposait du diplôme et des compétences techniques nécessaires pour occuper un poste de chargé de mission irrigation et si ce poste ne nécessitait pas de mettre en œuvre une formation initiale ou qualifiante qui lui faisait défaut.

Cass. soc., 22 oct. 2025, n°24-15.848 F-D

L'emploi recherché au titre du reclassement du salarié inapte doit être **approprié** à ses **capacités** (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Cette notion s'apprécie au regard de ses capacités physiques telles que décrites par le médecin du travail, mais aussi au regard de ses **diplômes** et de sa **formation**. L'employeur n'est ainsi pas tenu de proposer à un salarié un poste qui requiert une **formation initiale** qui fait **défaut** à l'intéressé (Cass. soc., 7 mars 2012, n°11-11.311), comme le confirme cet arrêt. Dans cette affaire, un **salarié sans diplôme** employé en qualité de « garde canal » par un syndicat intercommunal avait été déclaré inapte par le médecin du travail. Licencié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, il reprochait à l'employeur de ne pas lui avoir proposé un **poste disponible** de « chargé de mission irrigation » qui nécessitait, selon l'offre d'emploi et la fiche de poste correspondante, « un **diplôme** de l'enseignement supérieur d'**ingénieur**, une maîtrise de l'outil SIG, des aptitudes à l'animation de groupe, une maîtrise des outils informatiques, une bonne capacité rédactionnelle et d'organisation, un esprit analytique et méthodique et de l'autonomie ». La cour d'appel avait fait droit à sa demande, considérant que l'employeur ne justifiait par aucun élément que le salarié ne disposait d'aucune des compétences requises pour le poste en cause.

La Cour de cassation a censuré cette décision : dès lors que le poste nécessitait de mettre en œuvre une **formation initiale ou qualifiante** qui faisait défaut au salarié, il ne constituait pas un poste approprié pour le reclassement. Faute pour la cour d'appel d'avoir vérifié que le salarié détenait la formation requise, sa décision déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement à l'obligation de reclassement a donc été annulée.

### Salarié inapte employé par une CPAM : le reclassement n'a pas à être recherché dans les autres caisses

Le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Une caisse primaire d'assurance maladie n'appartient pas à un groupe au sens de ces articles.

Cass. soc., 19 mars 2025, n°23-21.210 FS-B

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a délimité le périmètre de l'obligation de reclassement du salarié inapte, en le restreignant au territoire national et en renvoyant à la **définition** du **groupe** au sens du Code de commerce (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10 ; voir le dossier pratique -Santé- n°132/2025 du 25 juill. 2025). Ainsi, seules les **entreprises contrôlées** de manière exclusive ou conjointe par une entreprise **dominante** entrent dans le périmètre de reclassement (C. com., art. L. 233-1, L. 233-3 et L. 233-16). Si cette condition n'est pas remplie, le reclassement se limite à l'entreprise. Tel est le principe réaffirmé par la Cour de cassation dans cet arrêt. En l'espèce, un **sous-directeur** d'une **CPAM** (Caisse primaire d'assurance maladie) déclaré inapte, contestait son licenciement en reprochant à son employeur de ne pas avoir cherché de poste de reclassement dans d'autres CPAM. La cour d'appel l'avait débouté, estimant que la CPAM n'appartenait **pas** à un **groupe** au sens du **Code de commerce** et n'était donc pas tenue d'élargir ses recherches de reclassement au-delà de sa structure. La Cour de cassation a confirmé cette analyse.

L'avis de l'avocate générale, annexé à l'arrêt, apporte un éclairage essentiel à cette décision. Elle souligne que, bien que la Cnam (Caisse nationale de l'assurance maladie) exerce un pouvoir de contrôle sur les CPAM (CSS, art. L. 221-1 et R. 211-1-2), ce contrôle, encadré par le Code de la sécurité sociale, diffère fondamentalement de celui défini par le Code de commerce : « Il n'y a pas d'**intérêt privé ou personnel** qui se manifeste dans l'**exercice** de ce **contrôle**, comme cela peut être le cas entre des sociétés. C'est pourquoi la Cnam ne peut être qualifiée d'entreprise dominante ».

En l'espèce, l'employeur n'était donc pas tenu de proposer un reclassement dans d'autres caisses. Cette décision confirme que des entités, même fortement liées dans leur activité, ne forment pas nécessairement un groupe au sens du Code du commerce.

## Inaptitude professionnelle

### Calcul de l'indemnité spéciale de licenciement : l'ancienneté à prendre en compte n'a pas à être prolongée de la durée de préavis

Selon l'article L. 1226-14 du Code du travail, la rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9. L'indemnité compensatrice prévue par ce texte n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et son paiement par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte que le préavis ne doit pas être pris en compte pour la détermination de l'ancienneté à retenir pour le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement.

Cass. soc., 22 oct. 2025, n°24-17.826 F-D

En cas de licenciement pour **inaptitude professionnelle**, le salarié a droit à (C. trav., art. L. 1226-14) :

– une **indemnité compensatrice** d'un **montant égal** à celui de l'indemnité compensatrice de **préavis** légale.

Cette indemnité n'ayant pas la nature d'une indemnité de préavis n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 8 oct. 2025, n°24-18.851 D) ;

– une **indemnité spéciale de licenciement** qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au **double** de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

S'agissant de l'**ancienneté** à retenir pour le calcul de l'**indemnité spéciale de licenciement**, la Cour de cassation précise, dans cet arrêt du 22 octobre, qu'il n'y a **pas** lieu d'y intégrer la durée du **préavis** (non exécuté du fait de l'incapacité). Bien que l'article L. 1226-14 prévoit qu'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis légale doit être versée au salarié, cette indemnité « n'a **pas** pour effet de **reculer** la **date** de la **cessation** du contrat de travail » (voir déjà en ce sens : Cass. soc., 15 janv. 1999, n°97-15.328). C'est donc à la date de la **notification** du **licenciement** qu'il faut se placer pour déterminer l'ancienneté du salarié.

Notons que la solution est différente en cas d'incapacité d'origine **non professionnelle**, pour le calcul de l'**indemnité légale de licenciement**. En effet, une disposition du Code du travail prévoit expressément que le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement mais que « le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9 » (C. trav., art. L. 1226-4, al. 3). Il faut donc prendre en compte la durée théorique du préavis dans le calcul de l'ancienneté de service qui permet de déterminer le montant de l'indemnité légale de licenciement (Cass. soc., 22 nov. 2017, n°16-13.883 D).

### Détermination de l'origine professionnelle de l'incapacité : hypothèse d'une inopposabilité de la décision de prise en charge de la caisse

L'inopposabilité à l'employeur, dans ses rapports avec la caisse primaire d'assurance maladie, du caractère professionnel de la maladie du salarié ne fait pas obstacle à ce que le salarié invoque à l'encontre de son employeur l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle. Il appartient alors au juge de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'étant pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-19.841 F-B

L'indemnisation du **licenciement** pour **incapacité**, lorsque celle-ci est d'**origine professionnelle**, présente des **spécificités** puisque le salarié peut prétendre à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale, ainsi qu'à une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, lequel n'est pas exécuté (C. trav., art. L. 1226-14; voir le dossier pratique -Santé- n°133/2025 du 28 juill. 2025). De jurisprudence constante, ce régime plus favorable s'applique dès lors que l'**incapacité** a au moins **partiellement** pour **origine** un **accident du travail** ou une maladie professionnelle et à condition que l'**employeur** en ait eu **connaissance** au moment du **licenciement**.

Il revient au **juge prud'homal**, en cas de litige, de s'assurer du respect de ces conditions au regard des faits qui lui sont soumis, **indépendamment** de l'éven-

tuelle **absence de prise en charge** de l'accident ou de la maladie au titre de la législation sur les risques professionnels (Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-17.737 B). Un nouvel arrêt rendu le 10 septembre dernier ajoute que le fait qu'une **décision de reconnaissance** d'AT-MP ait été déclarée **inopposable** à l'employeur « ne fait **pas obstacle** à ce que le salarié invoque à l'encontre de [celui-ci] l'origine professionnelle de sa maladie pour bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'une maladie professionnelle ». Il appartient alors au juge prud'homal de former sa conviction, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties, étant précisé que la prise en charge d'une affection au titre de la législation sur les maladies professionnelles n'est pas de nature à constituer à elle seule la preuve de l'origine professionnelle de la maladie.

### La saisine des juridictions de la sécurité sociale n'interrompt pas la prescription de l'action prud'homale sur le licenciement pour incapacité

Il résulte des articles L. 452-1, R. 142-1 et R. 441-14 du Code de la sécurité sociale qu'ayant pour objet exclusif la prise en charge ou le refus de prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident, de la maladie ou de la rechute, la décision prise par la caisse ou la juridiction de sécurité sociale, est sans incidence sur l'action engagée par le salarié devant la juridiction prud'homale pour obtenir l'application des règles protectrices applicables aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en raison de l'autonomie du droit de la sécurité sociale et du droit du travail. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu que la prescription de l'action engagée le 5 avril 2018, devant la juridiction prud'homale, qui met en cause l'employeur et le salarié dans un litige portant sur un licenciement notifié le 28 février 2013, en vue d'obtenir un rappel d'indemnisation au titre de l'origine professionnelle de l'incapacité, n'avait pas été interrompue par la saisine de la juridiction du contentieux de la sécurité sociale relative à la prise en charge de l'accident du 25 mai 2011, au titre de la législation sur les risques professionnels, ces deux instances ne tendant pas au même but.

Cass. soc., 17 sept. 2025, n°24-13.811 F-D

Il résulte de l'article 2241 du Code civil que si, en principe, l'**interruption** de la **prescription** ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque **deux actions**, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un **seul et même but**, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première (Cass. 1<sup>re</sup> civ., 13 févr. 2019, n°17-31.546).

En l'espèce, le salarié avait été **licencié** pour incapacité et impossibilité de reclassement le 28 février 2013. Après avoir **obtenu** par arrêt du 7 décembre 2017 et dans le cadre d'un contentieux devant les juridictions de la sécurité sociale, la **reconnaissance** du **caractère professionnel** de son arrêt pour maladie du 25 mai 2011, le salarié avait **saisi** le 5 avril 2018 la **juridiction prud'homale** pour obtenir une indemnité équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis et un complément d'indemnité de licenciement en faisant valoir que son incapacité avait une origine professionnelle. Il estimait que son recours devant les juridictions de la sécurité sociale avait interrompu la prescription de l'action prud'homale visant à obtenir un rappel d'indemnisation au titre de l'origine professionnelle de

l'incapacité. À tort décide la Cour de cassation, relevant que les **deux instances** ne tendaient **pas** au **même but**, de sorte que la prescription de l'action prud'homale n'avait pas été interrompue par la saisine de la juridiction du contentieux de la sécurité sociale relative à la prise en charge de l'accident.

## Accident de trajet

### Accident de trajet: le salarié inapte n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité spéciale de licenciement

Les dispositions de l'article L. 1226-14 du Code du travail ne s'appliquent pas au salarié victime d'un accident de trajet.

Cass. soc., 24 sept. 2025, n°24-16.960 F-D

En cas de licenciement pour incapacité d'origine professionnelle, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (C. trav., art. L. 1226-14). L'application de ce texte suppose que l'**incapacité** trouve au moins partiellement son **origine** dans un **accident du travail** ou une **maladie professionnelle**. Le salarié dont l'incapacité est consécutive à un **accident de trajet** ne bénéficie donc pas de ces indemnités spécifiques, rappelle la Cour de cassation, confirmant sa jurisprudence habituelle (Cass. soc., 16 sept. 2009, n°08-41.879 P). Rappelons également que pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident de trajet, le salarié ne bénéficie pas non plus de la protection contre la rupture accordée aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-9; Cass. soc., 6 juill. 2017, n°16-17.954 D).

## Incapacité d'un salarié protégé

### Refus d'application d'un accord de performance collective par un salarié inapte: le régime du licenciement pour incapacité prévaut

Si, en cas de refus par un salarié protégé de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, son employeur peut, pour ce seul motif, engager une procédure de licenciement, ainsi que le prévoit l'article L. 2254-2 du Code du travail, et, à ce titre, s'agissant d'un salarié protégé, demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de procéder à un tel licenciement, ce dernier ne peut légalement faire droit à une telle demande si à la date à laquelle il se prononce, le salarié a fait l'objet d'un avis d'incapacité émis par le médecin du travail, son licenciement, en un tel cas, ne pouvant en principe avoir d'autre fondement que l'incapacité et étant, par suite, régi par les dispositions des articles L. 1226-10 et suivants du Code du travail.

CE, 4 avr. 2025, n°471490

L'accord de performance collective (APC) permet d'imposer aux salariés des aménagements en matière de rémunération (éventuellement à la baisse), de durée du travail ou de mobilité (géographique ou professionnelle). Ses stipulations se substituent de plein droit

aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris si elles sont plus favorables. Si un **salarié refuse la modification contractuelle** résultant de l'application de l'APC, l'employeur peut procéder à son **licenciement** individuel, lequel «**repose** sur un **motif spécifique** qui constitue une cause réelle et sérieuse» (C. trav., art. L. 2254-2; voir le dossier pratique -Accords- n°187/2022 du 14 oct. 2022). L'employeur devra toutefois veiller à solliciter au préalable l'**autorisation** de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un **salarié protégé**. C'est dans ce contexte que s'est prononcé le Conseil d'État dans cet arrêt du 4 avril, apportant une **précision inédite**: l'inspecteur du travail ne peut autoriser un licenciement fondé sur le motif spécifique de refus d'application d'un APC «si à la date à laquelle il se prononce, le salarié a fait l'objet d'un avis d'incapacité émis par le médecin du travail». Dans ce cas en effet, «son licenciement ne [peut] en principe avoir d'autre fondement que l'incapacité et [est], par suite, régi par les dispositions des articles L. 1226-10 du Code du travail et suivants».

Ainsi, le **constat d'incapacité** du salarié, même après qu'il a refusé l'application de l'accord de performance collective, **prévaut**. L'employeur doit nécessairement rechercher un reclassement avant d'envisager un licenciement, lequel suivra l'entier régime de l'incapacité. Cette solution ne surprend pas et s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence administrative qui avait déjà affirmé que l'inspecteur du travail ne pouvait autoriser le licenciement d'un salarié déclaré inapte pour un motif autre que l'incapacité (CE, 12 avr. 2023, n°458974; voir l'actualité n°18810 du 7 juin 2023). Notons que bien qu'elle ait été rendue pour un salarié protégé, cette position pourrait, en toute logique, **s'étendre aux salariés non protégés**. Cela reste toutefois à confirmer par la Cour de cassation.

## Temps partiel thérapeutique

### Le mi-temps thérapeutique doit être neutralisé pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique.

Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-20.172 F-B

Les indemnités de licenciement sont, en principe, calculées sur la base des salaires perçus avant la rupture. Toutefois, afin d'éviter toute discrimination liée à l'état de santé, la jurisprudence tend à neutraliser les périodes de suspension du contrat des salariés en arrêt maladie avant leur licenciement (voir Cass. soc., 23 mai 2017, n°15-22.223 PBRI; voir l'actualité n°17336 du 31 mai 2017). Dans cette logique, la Cour de cassation a d'ailleurs jugé que la période de temps partiel thérapeutique, ainsi que l'arrêt de travail l'ayant éventuellement précédé, doivent être écartés lors du calcul de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975 B; voir l'actua-

lité n°19064 du 19 juin 2024). Cet arrêt du 5 mars applique cette solution au cas du **salarié licencié au cours d'un arrêt maladie postérieur** cette fois au **temps partiel thérapeutique**.

En l'espèce, une salariée en temps partiel thérapeutique depuis le 20 mars 2017 avait été placée en arrêt maladie en avril 2018, puis **licenciée pour inaptitude** et impossibilité de reclassement en avril 2020. Son employeur avait calculé l'indemnité de licenciement sur la base de ses salaires réduits en raison de son temps partiel. Contestant ce calcul, la salariée réclamait une indemnité fondée sur sa rémunération antérieure au passage à **temps partiel thérapeutique**. La cour d'appel avait rejeté sa demande, estimant qu'en l'absence de

dispositions conventionnelles contraires, l'indemnité d'un salarié en temps partiel thérapeutique ne peut être calculée sur la base d'un temps plein. À tort, pour la Cour de cassation qui juge que « lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date de son licenciement, cet arrêt faisant suite à une période de temps partiel thérapeutique, le **salaire de référence à prendre en considération** pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois **précédant le temps partiel thérapeutique** ». Les juges du fond auraient donc dû retenir, comme salaire de référence, celui perçu avant le temps partiel thérapeutique.