



Règlementation sur l'inaptitude professionnelle

Dans un arrêt du 7 mai 2024 de la chambre sociale de la Cour de cassation, plusieurs points importants sont abordés.

➤ **Origine professionnelle de l'inaptitude**

L'employeur doit appliquer, dès lors qu'il a connaissance, au moins partiellement, de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie au moment du licenciement, les dispositions spécifiques en cas de licenciement lorsque l'inaptitude du salarié a une origine professionnelle, ce qui inclut le doublement de l'indemnité légale de licenciement et le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Cela nécessite une indication claire du médecin du travail sur l'origine professionnelle de l'inaptitude.

➤ **Nature de l'indemnité compensatrice de préavis**

L'indemnité compensatrice de préavis, lorsqu'elle est attribuée en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, n'a pas le caractère d'une indemnité de préavis et ne donne pas droit au paiement de congés payés.

➤ **Motivation de l'impossibilité de reclassement**

L'absence de motivation écrite de l'impossibilité de reclassement n'entraîne pas automatiquement l'application des dispositions de l'article L. 1226-15 du Code du travail, mais peut donner lieu à une indemnité en réparation du préjudice subi par le salarié.

Dans cette affaire, un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail a été licencié.

L'employeur conteste la reconnaissance d'une inaptitude d'origine professionnelle par la cour d'appel, ainsi que l'attribution d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents, et conteste également le paiement d'une indemnité pour défaut de notification des motifs de l'impossibilité de reclassement.

La Cour de cassation confirme que l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude et rejette les arguments de l'employeur concernant l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés, tout en précisant que l'absence de notification écrite des motifs de l'impossibilité de reclassement n'entraîne pas les sanctions prévues par l'article L. 1226-15 du Code du travail, mais peut donner lieu à une indemnité en réparation du préjudice subi par le salarié.

<https://www.courdecassation.fr/decision/6639d207e0c3760008888b5c>