

# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CAA PARIS, 20/10/23, N° 23PA01581 : LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE, UN PRINCIPE ET UNE EXCEPTION

### FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée, engagée en tant qu'agent de sécurité incendie, a été déclarée **inapte** par le médecin du travail suite à un **accident du travail**.

Après plusieurs rebondissements judiciaires, elle a, finalement, été **licenciée pour faute grave**, après **autorisation** de l'inspection du travail en sa qualité de salarié protégé.

Contestant cette autorisation, la salariée a saisi les juridictions de l'ordre administratif.



### RÈGLE DE DROIT

En cas **d'inaptitude** prononcée par le médecin du travail, et d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit licencier le salarié concerné sur ce motif, les dispositions étant en la matière **d'ordre public (Cass. soc., 08/02/2023, n° 21-16.258)**.

En revanche, la jurisprudence admet qu'il ne s'agit que d'un principe, **l'exception** étant toujours possible. Aussi, lorsque le salarié met l'employeur **dans l'impossibilité** de s'acquitter de son obligation de reclassement, un licenciement pour motif disciplinaire peut s'envisager **(CE, 12/04/2023, n° 458974)**.



## COURT



Après avoir rappelé le **principe et l'exception**, la Cour administrative d'appel les met en application au cas d'espèce. A l'issue de multiples **rebondissements judiciaires**, notamment une annulation du licenciement initial et l'obligation de réintégration ordonnée par la juridiction prud'homale, elle note que l'employeur a, dans le cadre de la poursuite de la procédure de reclassement pour inaptitude, **convoqué** une première fois la salariée à un entretien pour faire **le point sur sa situation**.

Au surplus, ce dernier avait découvert que sa salariée **faisait partie** d'une autre société de sécurité et ce, à temps plein et avant même son embauche, ce **cumul de poste** étant susceptible de méconnaître la durée maximale de travail autorisée. Il l'a donc mise en demeure de choisir entre ses deux emplois tout en la **reconvoquant** à un nouvel entretien pour faire le point sur sa situation.

Aussi, la Cour note que les refus de la salariée de se **rendre aux convocations** de son employeur n'étaient pas, en eux-mêmes, de nature à faire obstacle à la poursuite des recherches de postes disponibles. En revanche, en **s'abstenant de répondre** à la demande de ce dernier de choisir l'un ou l'autre de ses emplois, elle a mis son employeur **dans l'impossibilité de s'acquitter** de son obligation de reclassement.

Par suite, ce dernier était fondé à demander à l'inspecteur du travail le licenciement de la salariée **pour un autre motif que son inaptitude**.

