

Licenciement pour inaptitude : qui a le dernier mot ?

La Cour de cassation a tranché : lorsqu'un salarié conteste un reclassement proposé par l'employeur suivant les recommandations médicales, l'entreprise doit solliciter un nouvel avis du médecin du travail avant licenciement.

Dans un arrêt du 22 octobre 2025, la Cour de cassation a rappelé que la validation d'un reclassement par le médecin du travail prévaut sur tout le reste.

La question du licenciement pour inaptitude est régulièrement source de contentieux. Une décision de la Cour de cassation, datant du 22 octobre 2025 (pourvoi n° 24-14.641), vient clarifier un point essentiel : lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste proposé par l'employeur à la suite des préconisations du médecin du travail, l'entreprise doit solliciter un nouvel avis médical avant de le licencier pour inaptitude.

Le rappel des faits :

Un salarié d'une enseigne d'optique, déclaré inapte à son poste de monteur-vendeur par le médecin du travail à la suite d'une maladie professionnelle, s'est vu proposer un nouveau poste de vendeur. L'employeur estimait ainsi respecter les recommandations du médecin et son obligation de reclassement.

Mais le salarié en question a refusé cette proposition, considérant que l'exercice du poste n'était pas compatible avec lesdites préconisations médicales. L'entreprise a donc choisi de procéder à un licenciement pour inaptitude, sans solliciter de nouvel avis du médecin du travail.

Ce que la décision apporte

La Cour de cassation a confirmé que l'employeur a manqué à son obligation.

- **Première leçon** : lorsque le salarié conteste la compatibilité du poste proposé avec les préconisations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter un nouvel avis médical. Sans cet avis complémentaire, l'obligation de reclassement n'est pas considérée comme remplie.
- **Deuxième point** : dans cette affaire, le courrier adressé par l'employeur ne précisait pas le descriptif précis des tâches à accomplir. Le salarié a donc pu contester la compatibilité de l'emploi proposé avec ses capacités, et l'employeur n'a pas été en mesure de démontrer qu'il respectait les recommandations du médecin du travail.
- **Enfin** : même si le médecin du travail avait, à deux reprises, préconisé un reclassement sur un poste de vendeur (ce qui a été proposé par l'employeur), le simple silence du médecin après la proposition faite au salarié ne vaut pas validation implicite. Pour sécuriser la démarche, l'employeur doit obtenir une validation explicite du médecin du travail avant de prononcer le licenciement.

Ce qu'il faut retenir de cette décision

Cette jurisprudence rappelle qu'il ne suffit pas de proposer un poste semblant correspondre aux préconisations médicales : il faut pouvoir démontrer que le médecin du travail a validé ou non le reclassement, et agir le cas échéant. En clair, l'employeur doit veiller à la validation effective du poste proposé ou, en cas de contestation du salarié, relancer le médecin, qui a le dernier mot.