



Lorsque l'inaptitude est la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement qui en découle est sans cause réelle et sérieuse

Dans cet arrêt du 14 février 2018, la Cour de cassation rappelle ce principe.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité d'agent commercial a été en arrêt de travail avant d'être déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise en une seule visite (pour danger immédiat).

Licencié pour impossibilité de reclassement, il a saisi la juridiction prud'homale en faisant valoir que son inaptitude était liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. En effet, il invoquait un changement unilatéral du mode de calcul de sa rémunération à l'origine de la dégradation de son état de santé.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt d'appel, fait droit à la demande du salarié.

Les juges relèvent que le salarié a été en arrêt travail immédiatement après la réunion au cours de laquelle son employeur a tenté de lui imposer un nouveau plan de rémunération entraînant une rémunération variable à la baisse. Le désaccord entre le salarié et son employeur sur les modalités de calcul de la rémunération avait en outre perduré par courrier pendant plusieurs mois, le salarié invoquant une dégradation de son état de santé de ce fait.

Le salarié a ensuite été déclaré rapidement inapte à son poste pour danger immédiat avec possibilité d'occuper le même poste dans une autre entreprise. Il produisait également plusieurs certificats médicaux attestant d'un état anxio-dépressif sévère et d'un traitement antidépresseur et anxiolytique alors même qu'il n'avait aucun antécédent de pathologie neurologique ainsi que des attestations de collègues ou clients soulignant ses qualités professionnelles (non remises en cause par l'employeur).

Les juges considèrent qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles était directement en lien avec l'inaptitude du salarié.

Pour rappel :

La Cour de cassation invalide régulièrement des licenciements prononcés pour inaptitude et impossibilité de reclassement lorsque l'inaptitude a pour origine des manquements de l'employeur à ses obligations.

Tel est le cas lorsque l'inaptitude est en lien avec une situation de harcèlement moral ([Cass. soc., n° 13-22.848 du 12 octobre 2017](#) ; [Cass. soc., n° 15-23.840 du 4 mai 2017](#)) ou lorsqu'elle découle du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ([Cass. soc., n° 15-28.605 du 27 septembre 2017](#) ; [Cass. soc., n° 15-14.885 du 8 février 2017](#)).