11 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-21.030

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00249

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail en application de l'article R 4624-34 du code du travail. C'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R. 4624-42 du code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en déduit que l'inaptitude a été régulièrement constatée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 11 mars 2026

Rejet

Mme CAPITAINE, conseillère doyenne

faisant fonction de présidente

Arrêt n° 249 F-B

Pourvoi n° E 24-21.030

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 11 MARS 2026

M. [Y] [E], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° E 24-21.030 contre l'arrêt rendu le 15 mai 2024 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 3), dans le litige l'opposant à la société Aluminium France extrusion, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pecqueur, conseillère référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [E], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Aluminium France extrusion, après débats en l'audience publique du 3 février 2026 où étaient présentes Mme Capitaine, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Pecqueur, conseillère référendaire rapporteure, Mme Lacquemant, conseillère, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 15 mai 2024), M. [E] a été engagé par la société Aluminium France Extrusion le 5 avril 1982. Il occupait en dernier lieu un poste d'accueil au sein des services généraux.

2. Il a été en arrêt de travail de manière continue à partir du 21 avril 2015.

3. Le salarié a été reçu par le médecin du travail le 16 janvier 2018, puis après étude de poste dans l'entreprise, il a été déclaré inapte à tout poste lors d'une seconde visite qui s'est déroulée le 31 janvier 2018, l'avis du médecin du travail précisant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé.

4. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 février 2018, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'en cours d'arrêt de travail pour maladie, seul un examen médical réalisé à la demande du salarié peut mettre fin à la suspension du contrat de travail et conduire au constat de son inaptitude médicale à son poste de travail ; qu'en l'espèce, pour retenir que l'inaptitude avait régulièrement été constatée pendant un arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a considéré que ''le médecin du travail, dès le 16 janvier 2018, a été saisi par le salarié dans le cadre d'une visite de reprise, destinée à apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi. En effet, à l'issue de ce premier examen, ne pouvant se déterminer sur l'aptitude, il a engagé la procédure subséquente, en organisant immédiatement une prise de poste, puis en convoquant à nouveau le salarié dans les deux semaines qui suivent, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-42 du code du travail, sans qu'aucune nouvelle saisine ne soit intervenue'' ; qu'en statuant ainsi, quand il ressortait de ses propres constatations, d'une part, que lors de la visite médicale organisée à la demande du salarié le 16 janvier 2018 ''le médecin du travail ne se prononce pas à ce stade sur [l'aptitude]'' en sorte qu'il ne s'agissait pas d'un examen pratiqué à la demande du salarié sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail en vue de la reprise du travail, mais sur celui de l'article R. 4624-29 du même code, dans leur version applicable en la cause, et, d'autre part, que la visite médicale du 31 janvier 2018 lors de laquelle le médecin du travail avait émis l'avis d'inaptitude n'avait pas été demandée par le salarié, ce qui excluait qu'elle puisse conduire au constat de son inaptitude, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2-1 et L. 4624-4 du code du travail, ainsi que les articles R. 4624-29 à R. 4624-32, R. 4624-34 et R. 4624-42 du même code dans leur rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016.»

Motivation

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 4624-4 du code du travail, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

7. L'article R. 4624-42 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, précise que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

8. Selon l'article R. 4624-34 du même code, le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le médecin du travail pouvant également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

9. Il résulte de ces textes que l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail dès lors que celui-ci a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

10. La cour d'appel, qui a relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R. 4624-42 du code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en a exactement déduit que l'inaptitude avait été régulièrement constatée.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

12. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre du préavis, alors :

« 1°/ que la cassation qui interviendra sur le premier moyen de cassation entraînera, par voie de dépendance nécessaire, la censure du chef de dispositif attaqué par le second en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

2°/ qu'à supposer les motifs du jugement adoptés, le licenciement pour inaptitude qui ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse ouvre droit au salarié au versement d'une indemnité compensatrice de préavis ; qu'après avoir retenu, contrairement à la cour d'appel, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, le conseil de prud'hommes avait tout de même débouté le salarié de sa demande au titre du préavis motifs pris qu'il ''ne reconnaît pas l'origine professionnelle de l'inaptitude de M. [Y] [E], les dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail ne s'appliquent pas'' ; qu'en statuant ainsi, quand l'origine non professionnelle de l'inaptitude non régulièrement constatée ne prive pas le salarié de son droit au versement de l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 1234-5 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

13. Le rejet du premier moyen rend sans portée les griefs tirés d'une cassation par voie de conséquence et du droit à l'indemnité de préavis en cas d'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement pour inaptitude.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [E] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes.

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le onze mars deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k3
15 mai 2024 (n°21/01811)

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 11-03-2026
- Cour d'appel de Paris K3 15-05-2024