



Maladie ou accident du travail : Obligation de reclassement

publié le 27/01/2012, vu 8885 fois, Auteur : [CANINI FORMATION](#)

La maladie ou l'accident du travail qu'ils soient professionnels ou non peuvent déboucher sur l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail. Flash-actualité sur la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

La maladie ou l'accident du travail peuvent déboucher sur l'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

- Que l'inaptitude soit **totale**, c'est-à-dire à tout emploi, ou qu'elle ne soit prononcée qu'à l'égard de l'emploi occupé par le salarié, l'employeur a **une obligation de reclassement** qui le conduit à rechercher et proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou du contrat de travail.
- Ce n'est que si le **reclassement** s'avère réellement **impossible** qu'il y a lieu de mettre en œuvre la **procédure de licenciement** (convocation à l'entretien ; notification).

Le **reclassement**, ou **à défaut le licenciement**, doit intervenir dans un délai d'1 mois à compter de l'examen médical de reprise (1er ou 2nd selon celui au cours duquel a été émis l'avis d'inaptitude définitive).

À défaut, l'employeur doit verser au salarié les salaires correspondant à l'emploi qu'il occupait auparavant et ce, à compter de l'expiration du délai d'1 mois.

I INAPTITUDE OU INVALIDITE DU SALARIE

1. Visite de reprise : caractère obligatoire

Selon les dispositions de l'article R. 4624-21 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après certaines absences pour raisons médicales, à savoir :

- 1° *Après un congé de maternité ;*
- 2° *Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;*
- 3° *Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;*
- 4° *Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;*
- 5° *En cas d'absences répétées pour raisons de santé.*

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a réaffirmé sa position en décidant que le

classement d'un salarié en **invalidité 2e catégorie** par la sécurité sociale ne dispense pas l'employeur de cette obligation.

De plus, il convient de rappeler que **l'initiative de la saisine du médecin du travail** appartient **normalement à l'employeur** dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé ; le refus de l'employeur s'analyse alors en un licenciement (*Cass. soc., 28 oct. 2009 ; JCP S 2010*).

2. Obligation de reclassement : contenu

Seules les **recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail** émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

L'avis de ce médecin ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement le cas échéant au sein du groupe auquel appartient l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Le **point de départ de l'obligation de reclassement** court à compter de la 2nde visite de reprise.

Appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel, qui a relevé qu'il n'était pas justifié par l'employeur, tant au niveau de l'entreprise que du groupe auquel appartenait celle-ci, de démarches précises pour parvenir au reclassement de la salariée, notamment pour envisager des adaptations ou transformations de postes de travail ou un aménagement du temps de travail, a légalement justifié sa décision (*Cass. soc., 6 janv. 2010, pourvoi n° 08-44.177*).

II SANCTIONS DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1. Obligation de rémunérer le salarié ni reclassé, ni licencié

Il n'y a pas d'option pour l'employeur entre l'obligation de reclassement et l'obligation de verser les salaires.

L'employeur doit prioritairement rechercher un poste de reclassement et ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement qu'il peut soit licencier, soit reprendre le paiement des salaires (*Cass.soc. 3 mai 2006 n°04-40.721*).

2. L'employeur peut-il licencier le salarié déclaré inapte ?

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le reclassement du salarié est impossible.

Cette rupture prend la forme d'un licenciement : la procédure de licenciement pour motif personnel doit être appliquée et l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle dès lors que les clauses de la convention ne l'excluent pas) doit être versée.

EN CONCLUSION

Si l'employeur ne reclasse pas un salarié déclaré inapte, il devra :

- soit reprendre le paiement des salaires,
- soit procéder à une mesure de licenciement.

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com