



Inaptitude : la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement repose sur l'employeur

publié le 21/08/2014, vu 1840 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

La charge de la preuve de l'effectivité de la recherche de reclassement incombe à l'employeur, et à lui seul. Ce n'est pas au salarié licencié de rapporter la preuve de l'existence d'un groupe. Peu importe aussi la position ou l'opinion exprimée par le salarié sur la mobilité qu'il serait prêt à accepter.

Une employée libre-service à temps partiel de la société LIDL, victime d'un accident du travail, est déclarée inapte à son poste. Elle est ensuite licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'Appel de Versailles avait considéré que la recherche de reclassement de l'employeur était satisfaisante, la salariée ne démontrant pas que LIDL fait partie d'un groupe européen, et ayant de toutes façons refusé une mobilité à l'intérieur du territoire national.

Cette décision est cassée par la Cour de Cassation, par un arrêt du 2 juillet 2014, aux motifs suivants :

« Qu'en statuant ainsi, alors que, peu important la position de la salariée, il appartient à l'employeur de justifier de l'impossibilité de reclassement, le cas échéant au sein d'entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel, qui, inversant la charge de la preuve, n'a pas caractérisé l'absence d'un tel groupe, dont l'existence était invoquée par cette salariée, a violé les textes susvisés ».

[Cass. Soc. 2 juillet 2014, pourvoi n°12-29552](#)

Rappelons que si, la suite d'une visite de reprise, l'inaptitude du salarié à son poste de travail a été constatée par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de rechercher un poste en reclassement (article L.1226-2 ou L.1226-10 du Code du Travail, selon que l'inaptitude a ou non une origine professionnelle).

En toute hypothèse, l'employeur a l'obligation de rechercher un emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, « *au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.* »

Selon une jurisprudence classique, cette recherche doit être effectuée non seulement aux sein de l'entreprise, mais aussi au sein du groupe auquel elle appartient.

Deux exemples parmi d'autres :

[Cass. Soc. 24 avril 2013, pourvoi n°12-13519](#)

[Cass. Soc. 17 octobre 2012, pourvoi n°11-19477](#)

En rappelant avec fermeté que la charge de la preuve de l'effectivité de la recherche de reclassement incombe à l'employeur, et à lui seul, cet arrêt du 2 juillet 2014 présente un double intérêt.

D'une part, il souligne que l'employeur ne peut réduire le champ de la recherche d'un poste de reclassement en fonction de l'opinion exprimée par le salarié (ou de la façon dont il interprète cette opinion).

De la même façon, la Cour de Cassation a jugé que le refus par le salarié d'un poste de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation.

[Cass. Soc. 12 décembre 2012, pourvoi n°11-22951](#)

D'autre part, la Cour de Cassation insiste sur le fait qu'il appartient à l'employeur de démontrer que son entreprise ne fait pas partie d'un groupe, comme cela était allégué par la salariée.

Ce n'était donc pas à la salariée de rapporter la preuve de l'existence d'un groupe d'envergure européenne.

Ainsi, la Cour de Cassation souligne, une nouvelle fois, que **la recherche de reclassement est une obligation de l'employeur, et uniquement de celui-ci.**

C'est au débiteur d'une obligation de prouver qu'il l'a bien exécutée.