



Inaptitude et reclassement : l'employeur doit aussi envisager des postes temporaires, tels des CDD

Fiche pratique publié le **21/08/2014**, vu **2215 fois**, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

La Cour de Cassation rappelle que dans le cadre d'une recherche de reclassement, tous les postes doivent être envisagés, y compris des postes à caractère temporaire.

Lorsque, à 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).

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.* »

Trop souvent, l'employeur limite de lui-même sa recherche de reclassement, sans envisager tous les postes existant réellement dans l'entreprise.

La Cour de Cassation est venue rappeler que tous les postes doivent être envisagés, qu'il s'agisse de postes temporaires ou permanents, à temps plein ou à temps partiel, au sein de l'entreprise au sein du groupe auquel elle appartient.

S'agissant d'un ouvrier du bâtiment devenu inapte à son poste, et apte uniquement à un emploi de bureau, la juridiction suprême a considéré qu'un poste de secrétaire, pourvu avant le licenciement, aurait dû lui être proposé « **peu important que ce soit par voie de contrat à durée déterminée** »

[Cass. soc. 23 septembre 2009 n°08-44.060](#)

S'agissant d'un chef d'atelier déclaré inapte à son poste, la Cour de Cassation a jugé que **le caractère temporaire d'un poste, en l'espèce le remplacement d'une salariée en congé maternité, n'interdisait pas de proposer celui-ci en reclassement.**

[Cass. Soc. 5 mars 2014, pourvoi n°12-24456](#)

Ainsi, contrairement à ce que soutiennent très souvent les les employeurs devant les Conseils de Prud'hommes, il ne s'agit pas pour eux de rechercher des postes « disponibles ». Une recherche de reclassement n'est pas une recherche d'emploi.

Des postes temporaires, ou à durée déterminée, doivent donc être proposés, à charge pour le salarié de les accepter ou les refuser.

L'idée est de maintenir autant que possible le salarié au sein de l'entreprise, et rien ne dit qu'une fois cet emploi temporaire arrivé à son terme, un autre poste ne pourra pas lui être proposé.