



L'obligation de l'employeur de reprendre le paiement des salaires du salarié déclaré inapte

publié le **19/08/2013**, vu **2800 fois**, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Après que l'inaptitude du salarié ait été constatée par le médecin du travail dans les conditions des articles R.4624-22 et R.4624-23 du Code du Travail, l'employeur doit débiter une véritable recherche d'un poste de reclassement. Si au bout d'un mois, le salarié n'est pas reclassé, pour quelque motif que ce soit, l'employeur a l'obligation de reprendre le paiement des salaires. Il doit s'agir du paiement de véritables salaires, et non de congés payés acquis et non pris, vient de juger la Cour de Cassation.

Après que l'inaptitude du salarié ait été constatée par le médecin du travail dans les conditions des articles R.4624-22 et R.4624-23 du Code du Travail, l'employeur doit débiter une véritable recherche d'un poste de reclassement.

Si au bout d'un mois, le salarié n'est pas reclassé, pour quelque motif que ce soit, l'employeur a l'obligation de reprendre le paiement des salaires.

Il doit s'agir du paiement de véritables salaires, et non de congés payés acquis et non pris, vient de juger la Cour de Cassation.

En effet, l'article L.1226-4 du Code du Travail prévoit :

« Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail »

Par un [arrêt du 3 juillet 2013](#), la Cour de Cassation, a jugé que l'employeur ne peut pas essayer de détourner ce texte en versant au salarié ses congés payés non pris, ou en lui imposant de prendre des congés, et qu'il doit s'agir d'une véritable reprise du paiement du salaire.

Par ailleurs, attention, les dispositions de l'article L.1226-4 du Code du Travail ne sont pas applicables en cas d'avis d'aptitude. Il convient donc d'être vigilant sur la rédaction des avis du médecin du travail.

Notre cabinet a été confronté à un avis ainsi rédigé :

« Apte au poste d'aide cuisinière et plonge, avec restrictions :

Eviction de port de charges lourdes plus de 10 kg ;

Eviction d'affectation sur le site occupé précédemment. L'affectation sur un autre site est souhaitable »

Cet avis se traduisait dans les faits par une inaptitude totale au poste précédemment occupé, mais sa rédaction sous forme d'avis d'aptitude « piégeait » le salarié, car l'employeur n'avait pas l'obligation de reprendre le paiement des salaires au bout d'un mois.

Il a été nécessaire d'intervenir auprès de l'Inspection du Travail pour faire rectifier cet avis.