Image not found or type unknown

Inaptitude : le reclassement à un poste de travail à domicile doit être examiné

publié le **07/03/2014**, vu **4661 fois**, Auteur : Jean-Philippe SCMITT Avocat

Le travail à domicile, lorsqu'il est possible et évoqué par le médecin du travail, doit être envisagé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement.

En cas d'inaptitude physique d'un salarié (qu'elle soit ou non d'origine professionnelle), il résulte des articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail que l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Le juge prud'homal veille au respect de cette obligation car si l'employeur est défaillant, le licenciement s'en trouve sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit au salarié à des dommages et intérêts.

L'affaire rendue le 15 janvier 2014 par la Cour de cassation (pourvoi n° 11-28898) est intéressante à plus d'un titre. En l'espèce, une salariée à été déclarée inapte à son poste puis fut licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le médecin du travail avait indiqué dans son second avis d'inaptitude que la salariée pouvait occuper « tout autre poste administratif dans un autre contexte organisationnel ou relationnel ». Interrogé par l'employeur sur cette préconisation, le médecin du travail avait indiqué qu'un aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile était possible.

Conformément aux possibilités qui sont les siennes, le médecin du travail pouvait proposer des mesures individuelles (ex. : mutations ou transformations de postes) justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le télétravail en fait donc partie, ce que rappelle la haute juridiction.

Nécessairement donc, l'employeur devait prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposaient à ce qu'il y soit donné suite. Dans cette affaire, n'ayant justifié d'aucune démarche de reclassement de la salariée dans le cadre du travail à domicile préconisé par le médecin du travail, les juges ont considéré que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

Dès lors, le licenciement s'en trouve sans cause réelle et sérieuse.

Il faut donc retenir que le travail à domicile, lorsqu'il est possible et évoqué par le médecin du travail, doit être envisagé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement.

Jean-philippe SCHMITT

Avocat à DIJON (21)

Spécialiste en droit du travail

11 Bd voltaire

21000 DIJON

03.80.48.65.00

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés