Image not found or type unknown

L’insuffisance des recherches de reclassement suite à une déclaration d’inaptitude

Actualité législative publié le **12/10/2011**, vu **2544 fois**, Auteur : Juritravail

Lorsqu’un salarié est déclaré inapte à son poste de travail, l’employeur doit rechercher les possibilités de reclassement, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de responsable de production a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. En effet, suite à un arrêt maladie et deux examens, le médecin du travail l’a déclaré inapte à son poste de travail. Le salarié décide de saisir le juge afin qu’il déclare son licenciement injustifié pour insuffisance de recherches de reclassement.

L’employeur estime que, ayant déjà proposé des postes de reclassement au salarié après son premier avis d’inaptitude, il ne peut se voir reprocher de ne pas en avoir recherché d’autres, alors même qu’il existait pas d’autres possibilités de reclassement. En outre, il produit le registre du personnel établissant l’absence de postes disponibles autres que ceux proposés.

Les juges constatent que l’employeur n’a pas recherché d’autres solutions de reclassement que celles identifiées et proposées après le premier avis d’inaptitude du médecin du travail. L’employeur aurait du effectuer une nouvelle recherche, postérieurement au second avis d’inaptitude délivré par le médecin. L’employeur ne justifie donc pas de l’impossibilité de reclassement du salarié suite au second avis d’inaptitude. Le licenciement prononcé pour impossibilité de reclassement est injustifié.

Ce qu’il faut retenir : Au regard de l’article L.1226-2 du Code du travail l’employeur est tenu de proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu’il formule sur l’aptitude de ce salarié à exercer l’une des tâches existant dans l’entreprise, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l’emploi précédemment occupé.

L’employeur est tenu de faire des propositions de reclassement au salarié après chaque déclaration d’inaptitude délivrée par le médecin du travail.

L’avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l’entreprise ne dispense pas l’employeur de rechercher des possibilités de reclassement.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2011. N° de pourvoi : 10-13403.

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- Constat d'inaptitude
- Salaire et congés de l'assistante maternelle
- Congé d'Adoption
- Plan de Départ Volontaire

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés