



Salariés, quelles sont les obligations de l'employeur à votre égard en cas d'inaptitude?

Actualité législative publié le 21/04/2016, vu 2276 fois, Auteur : [Maître Aurélie ARNAUD](#)

Selon les articles L 1226-2 et s du Code du travail, la déclaration d'inaptitude du salarié ouvre un délai d'un mois au cours duquel l'employeur est tenu de rechercher activement une solution de reclassement permettant de préserver l'emploi de l'intéressé. S'il s'avère que tout reclassement est impossible, l'employeur pourra procéder au licenciement. En toute hypothèse, au terme du délai d'un mois ouvert par la déclaration d'inaptitude, il sera tenu de reprendre le versement du salaire si le salarié n'a été ni reclassé ni licencié.

Plusieurs décisions ont été rendues récemment en matière d'inaptitude. Qu'en ressort-il?

- en l'absence de reprise du versement du salaire à partir du délai d'un mois, un salarié, qui avait été victime d'un accident du travail puis déclaré inapte, a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le salarié, assisté par le cabinet, a obtenu que cette prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et a perçu, en sus du rappel de salaires, du préavis et de l'indemnité spéciale de licenciement, réparation à hauteur de 12 mois de salaires bruts (**Jugement CPH Créteil, n°RGF14/02795, 5 avril 2016**),

- par ailleurs, dans un arrêt récent, obtenu également par le cabinet qui assistait un salarié qui avait été déclaré inapte et qui, préalablement à son licenciement, avait saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, la Cour d'Appel de Versailles a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail pour non respect des recommandations du médecin du travail dans le cadre de l'aménagement de son poste après un accident du travail. Cette carence de l'employeur avait provoqué la rechute du salarié. Ce dernier a ainsi perçu en réparation de son préjudice une indemnité de 13 mois de salaires bruts en sus des indemnités légales. (**CA Versailles, n°F14/00933, 29 janvier 2016**).

- la Cour de Cassation a par ailleurs rappelé que l'employeur ne devait pas se précipiter pour licencier le salarié mais au contraire réaliser une véritable recherche de reclassement ([Cass. soc. 4-11-2015 n° 14-11.879](#)). Ainsi, l'employeur manque à son obligation de reclassement lorsqu'il engage la procédure de licenciement le jour même du second avis du médecin du travail déclarant le salarié physiquement inapte.

- en outre, l'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de faire une offre de reclassement au salarié devenu physiquement inapte à son poste en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La Cour de Cassation est venue préciser qu'il pouvait réparer son erreur en reprenant la procédure. Bien entendu, s'il n'a pas déjà licencié le salarié (**Cass. soc, 16 mars 2016, n°14-13986**). A défaut, le salarié peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaires (article L1226-15 du Code du travail).