



Quelles sont les obligations de l'employeur en cas d'inaptitude du salarié ?

Jurisprudence publié le **22/01/2013**, vu **6588 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

Pour satisfaire à son obligation de reclassement du salarié inapte, l'employeur peut mettre en œuvre des mesures telles que des mutations ou transformations des postes de travail.

Il peut aussi proposer au salarié un stage de reclassement professionnel.

Fondement juridique de l'obligation de reclassement du salarié inapte

L'employeur est tenu de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, au besoin par la mise en œuvre de transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (C. trav. art. L1226-2).

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail (Cass. soc., 03-12-2003).

Le reclassement du salarié inapte peut conduire à sa mutation ou à une réduction de la durée de son travail (Cass. soc., 12-05-1993, Cass. soc., 09-05-1995).

Le reclassement doit non seulement être recherché dans l'entreprise stricto sensu, mais aussi dans le cadre du groupe auquel l'entreprise appartient.

Les possibilités de reclassement doivent être appréciées au regard de l'ensemble des activités de l'entreprise (Cass. soc., 03-12-1992).

L'obligation de reclassement a un domaine largement étendu et peut s'étendre au-delà de l'entreprise en question (Cass. soc., 24-10-1995).

La recherche de reclassement du salarié déclaré inapte doit être effectuée à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation et le lieu lui permettent d'effectuer le reclassement (Cass. soc., 24-10-1995, Cass. soc., 19-05-1998, Cass. soc., 18-04-2000).

Les possibilités de reclassement d'un salarié inapte doivent être recherchées dans le groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 24-06-2009).

Exécute loyalement son obligation de reclassement l'employeur qui justifie des recherches de reclassement dans les entreprises du groupe par différents courriers détaillés et personnalisés adressés à ces établissements (Cass. soc., 30-11-2010).

Lors du refus par le salarié d'un poste de reclassement emportant modification du contrat de travail, l'employeur doit tirer les conséquences de ce refus soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement (Cass. soc., 26-01-2011, Cass. soc., 26-01-2011).

L'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de 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 (Cass. soc., 17 octobre 2012).

En cas de conflit, le contrôle des juges s'effectue de 2 manières : ils vérifient que l'employeur a respecté le principe même de l'obligation de reclassement, ainsi que la justification donnée par l'employeur de l'impossibilité de reclasser le salarié.

Pour en savoir plus : <http://www.juritravail.com/maitre-canini-claudia/Actualite/accident-du-travail-employeur/ld/12990>

Posez directement votre question sur : <http://www.conseil-juridique.net/audia-canini/avocat-1916.htm>

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com