



Le refus d'un poste de reclassement par le salarié inapte n'est pas en soi un motif de licenciement

publié le 22/02/2011, vu 12758 fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Le refus d'un poste de reclassement par le salarié reconnu inapte à la suite d'une maladie non professionnelle n'est pas en lui-même une cause de licenciement même si le poste proposé entraîne un simple changement des conditions de travail (Cass. soc. 26 janvier 2011 n° 09-43.193 (n° 270 FS-PB), Lambart c/ Sté Sèvre Loire habitat)

Le Code du travail impose à l'employeur de tenter de reclasser le salarié qui a été déclaré par le médecin du travail inapte à la reprise de son ancien poste à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnel (C. trav. art. L 1226-2). La Cour de cassation, statuant sur les conséquences du refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur, a précisé que ce refus ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail (voir notamment Cass. soc. 29 janvier 2002 n° 99-45.989 et Cass. soc. 9 avril 2002 n° 99-44.678).

Elle confirme cette solution et l'étend, pour la première fois à notre connaissance, au cas où la proposition de reclassement entraîne une simple modification des conditions de travail.

Cette décision a été rendue dans une espèce où le salarié, engagé en tant que gardien d'immeuble à temps complet, avait été licencié pour « refus du poste de reclassement proposé » alors que ledit poste, consistant en un emploi d'agent administratif à mi-temps, emportait modification de son contrat. C'est d'ailleurs pour cela qu'il avait été refusé par le salarié.

Pour censurer la décision des juges du fond ayant néanmoins considéré le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse au motif que le salarié n'apportait pas le moindre commencement de preuve de ce que l'employeur aurait été en mesure de lui proposer un poste à plein temps, la Cour suprême aurait pu simplement rappeler sa jurisprudence antérieure. Or elle prend soin de préciser, dans un attendu de principe, que le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque sa proposition emporte modification du contrat de travail « ou des conditions de travail ». Elle marque ainsi sa volonté de clarifier une situation qui n'était pas jusqu'ici nettement tranchée.

Désormais, quel que soit le type de poste refusé, l'employeur doit donc tirer les conséquences du refus du salarié soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit (à défaut d'autres postes de reclassement disponibles) en procédant au licenciement de l'intéressé pour inaptitude et impossibilité de reclassement (Cass. soc. 18 avril 2000 n° 98-40.314, Cass. soc. 9 avril 2002 n° 99-44.192 et Cass. soc. 25 mars 2009 n° 07-44.083). Le droit commun applicable aux simples changements des conditions de travail (qui permet à l'employeur d'invoquer le refus d'un tel changement à l'appui d'un licenciement) est donc écarté lorsqu'un tel refus émane d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle.

Source : Editions Francis Lefebvre