



Inaptitude non professionnelle du salarié et obligation de reclassement de l'employeur

publié le **27/04/2016**, vu **2369 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Les propositions de reclassement faites par l'employeur suite à l'inaptitude non professionnelle du salarié doivent-elles obligatoirement être écrites ?

Les propositions de reclassement faites par l'employeur suite à l'inaptitude non professionnelle du salarié doivent-elles obligatoirement être écrites ?

Dans un arrêt rendu le 31 mars 2016 (n° 14-28.314), la chambre sociale de la Cour de cassation a censuré les juges du fond d'avoir considéré que les propositions de reclassement présentées au salarié suite à son inaptitude doivent être nécessairement écrites et qu'en s'abstenant de proposer par écrit au salarié les postes conformes aux préconisations du médecin du travail et disponibles, l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

La Cour de cassation considère que la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail, en ajoutant une condition – l'exigence d'un écrit pour les propositions de reclassement – qui n'est pas prévue par le texte.

En effet, l'article L. 1226-2 du code du travail prévoit la teneur de l'obligation de reclassement (proposition d'un autre emploi approprié aux capacités du salarié / prise en compte des conclusions écrites du médecin du travail / mesures d'adaptation du poste de travail ou aménagement du temps de travail), mais ne précise à aucun moment la forme de cette obligation de reclassement, par la condition de l'écrit.

Par sécurité toutefois, il est hautement conseillé en pratique de communiquer au salarié les offres de reclassement par écrit et de ne pas se contenter des seules propositions verbales au salarié, qui peuvent faire l'objet d'une contestation future. La décision ainsi rendue doit donc être appréhendée avec une certaine prudence.