



Licenciement pour inaptitude et charge de la preuve de recherche de reclassement.

Fiche pratique publié le 17/08/2014, vu 2544 fois, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

Les licenciements pour inaptitude physique et médicale sont nombreux malheureusement. Cette inaptitude peut être consécutive à des problèmes physiques ou psychologiques. Si elle aboutit à un licenciement, l'employeur ne pourra pas licencier sans avoir recherché un poste de reclassement et si le licenciement est contesté en justice, c'est l'employeur qui devra démontrer qu'il a essayé de reclasser le salarié !

Les licenciements pour inaptitude physique et médicale sont nombreux malheureusement.

Cette inaptitude peut être consécutive à des problèmes physiques: un ouvrier dans le bâtiment, peintre pourra avoir des problèmes de genoux à force de se baisser et de se lever...

Un cadre pourra rencontrer des problèmes de surmenage, de burn-out...

Les inaptitudes sont nombreuses et différentes.

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, en une seule visite ou en deux visites, l'employeur devra dans un délai d'un mois rechercher un poste de reclassement pour le salarié conforme aux préconisations du médecin du travail.

Pour le peintre de notre exemple, le médecin du travail pourra préconiser un poste qui ne sollicite pas les genoux, avec des gestes peu répétitifs... pour notre cadre qui est surmené, un poste avec moins de travail, peut-être dans un premier temps un mi-temps thérapeutique.

Si un poste n'est pas trouvé par l'employeur, ce dernier ne pourra que licencier le salarié pour inaptitude (voir sur ce point [la foire aux questions sur le licenciement pour inaptitude](#)).

Le licenciement est le dernier recours, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement loyalement, cette obligation de recherche est une obligation de moyens, il n'est pas obligé d'y parvenir, mais il doit tout mettre en œuvre pour trouver un poste au salarié dont l'inaptitude est constatée par le médecin du travail.

Si le salarié conteste son licenciement pour inaptitude devant le Conseil de Prud'hommes, c'est l'employeur qui devra démontrer qu'il a tout fait pour reclasser le salarié, la preuve des recherches de reclassement repose sur l'employeur et non sur le salarié.

Je me permets de le rappeler dans ce billet car quelques fois les juridictions du premier ou du second degré l'oublie et inversent allègrement la charge de la preuve.

Un arrêt illustre mon propos, arrêt qui a strictement appliqué cette règle de la charge de la preuve et ne l'a pas inversé: dans cette affaire M. Antony X est licencié par une grande Société qui emploie 5000 salariés, son licenciement est prononcé pour inaptitude.

La lettre de licenciement est très peu détaillée, elle se contente d'indiquer l'impossibilité de l'entreprise de reclasser le salarié...

Monsieur Antony X conteste ce licenciement devant le Conseil de Prud'hommes: aucune recherche réelle de reclassement n'a été effectuée par cette grande entreprise.

Il obtient gain de cause devant le Conseil de Prud'hommes puis devant la Cour d'appel (puisque la Société a interjeté appel et doit le regretter puisque les dommages et intérêts ont été augmentés).

La Cour note très justement: *» (...) en l'espèce, l'employeur ne démontre en rien comment il a satisfait à son obligation de reclassement »- arrêt ci-dessous*

[_Cour_d'appel_de_Bordeaux._Chambre_sociale_Section_A_11_mars_2014._No_Répertoire_général_](#)

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com

Blog: <http://michelebaueravocatbordeaux.fr>