



INAPTITUDE : L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT « S'ACCORDE » AVEC UN REMPLACEMENT

publié le 18/03/2014, vu 5588 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Suite à des examens médicaux, le médecin du travail peut conclure à l'inaptitude d'un collaborateur à reprendre son emploi. Dès lors, une recherche approfondie de reclassement doit être menée par l'employeur pour trouver d'autres fonctions que le salarié serait à même d'exercer. Aussi, le reclassement dans l'entreprise devra correspondre à un emploi adapté à ses capacités physiques.

Cette obligation de reclassement s'impose à l'employeur pendant le mois qui suit l'examen à l'issue duquel l'inaptitude a été déclarée.

En pratique, le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude d'un salarié à l'occasion d'une visite médicale.

Cet avis précise si l'inaptitude est totale ou partielle, temporaire ou définitive. Le médecin du travail rend des conclusions écrites sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Dans le cas contraire, il propose des mesures individuelles telles que des mutations ou des transformations du poste.

En tout état de cause, le reclassement du salarié doit être recherché parmi les emplois disponibles :

- dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus),
- et, éventuellement, dans le groupe auquel l'entreprise appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par une société en qualité de chef d'atelier puis, au retour de son arrêt maladie, il avait été déclaré par le médecin du travail apte avec réserves. Puis, à la suite de deux examens médicaux, le médecin du travail avait déclaré le salarié inapte à son poste. Faute d'un nouvel emploi adapté à ses capacités aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment, le salarié fût licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Celui-ci contesta devant la juridiction prud'homale le bien fondé de son licenciement.

Pour mémoire, rappelons **qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.**

En revanche, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié reconnu inapte peut être rompu par l'employeur lorsque ce dernier peut justifier :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi approprié aux capacités du salarié,
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

En cas de litige, l'employeur doit apporter la preuve que le reclassement du salarié s'avère impossible.

Quid juris : que sous-entend la notion juridique de « poste disponible » dans le cadre de l'obligation de reclassement suite à inaptitude ? Quand peut-on conclure à une impossibilité de reclassement du salarié inapte ?

Pour débouter le salarié de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour non respect par l'employeur de son obligation de reclassement, les juges de la Cour d'appel de Lyon avaient **retenu que l'absence d'une salariée en congé de maternité dans l'entreprise n'ouvrait pas « de facto » un poste disponible mais, qu'il s'agissait d'un simple remplacement.**

La Haute juridiction n'est pas de cet avis et infirma le jugement rendu par les juges du fond en prenant bien soin de préciser que **le caractère temporaire d'un poste n'interdisait pas de proposer celui-ci en reclassement au salarié inapte.**

Dès lors, le licenciement du salarié inapte était sans cause réelle et sérieuse et ouvrait droit au versement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Il nous faut donc retenir de cette jurisprudence l'étendue de l'obligation de reclassement aussi bien sur des postes permanents que sur des postes « de transit ». La finalité étant d'assurer la protection du salarié dans le cadre de la santé au travail et du maintien dans l'emploi. Dit autrement, l'employeur devra garder à l'esprit l'adage suivant : « tout tenter avant de licencier pour impossibilité de reclasser »... !

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 mars 2014, 12-24.456, Inédit, n° de pourvoi 12-24456

Arrêt du 19 juin 2012, cour d'appel de Lyon

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail