



# Le "casse-tête" du reclassement suite à une inaptitude au poste

publié le 17/12/2010, vu 3780 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

## **Le refus par un salarié d'un poste de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement**

Lorsque l'employeur licencie un salarié pour inaptitude d'origine professionnelle, il doit préalablement tenter de le reclasser ; s'il ne satisfait pas à cette obligation il s'expose aux sanctions prévues à l'article L. 1226-15 (notamment une indemnité au minimum égale à 12 mois de salaire).

S'il ne parvient pas à reclasser le salarié en raison du refus de ce dernier de postes n'impliquant pas une modification du contrat, le refus du salarié est abusif au sens de l'article L. 1226-14 : le salarié perd les indemnités de rupture prévues par ce texte, mais il conserve le droit à l'indemnité légale de licenciement ; si le refus concerne un poste entraînant modification du contrat de travail, le refus du salarié n'est pas abusif au sens de ce texte.

Ainsi, la circonstance que le salarié peut, sans abus, refuser une modification de son contrat, ne dispense pas l'employeur de proposer, à titre de reclassement, des postes susceptibles d'entraîner une telle modification.

En l'occurrence, le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation.

En clair, il appartient à l'employeur d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant de procéder au licenciement.

Dans une affaire récente (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-66.687, F-P+B), la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir relevé que le licenciement du salarié était exclusivement fondé sur le refus qu'il avait opposé au poste de reclassement qui lui avait été proposé.

Après avoir exactement retenu que le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation et qu'il lui appartient d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement avant de procéder au licenciement, la cour d'appel, sans méconnaître les termes du litige, a constaté que l'employeur n'établissait pas qu'il ne disposait d'aucun autre poste disponible compatible avec l'état de santé du salarié.

En l'espèce, le poste de reclassement offert par l'employeur emportait modification du contrat de travail du salarié dès lors qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel alors qu'il avait toujours occupé un emploi à temps plein, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié avait droit,

d'une part, à l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du Code du travail (minimum 12 mois de salaire) et, d'autre part, au versement de l'indemnité spéciale de licenciement, son refus ne pouvant être abusif.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL