



L'obligation de reclassement doit être exécutée de manière loyale.

Commentaire d'arrêt publié le **02/05/2022**, vu **509 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Le licenciement est intervenu alors que le poste préconisé par le médecin du travail existait.

L'article L. 1226-12 du Code du travail dispose que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La présomption instituée par ce texte ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Dans cette affaire, le médecin du travail, dès l'avis d'inaptitude, a mentionné le poste de conducteur d'engins comme une possibilité de reclassement. En réponse à une interrogation de l'employeur, il a écrit à ce dernier que les fortes secousses et vibrations étaient effectivement contre indiquées, mais que les niveaux d'exposition et de vibrations variaient selon le type d'engins, et lui a proposé de venir faire des mesures de vibrations, l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations. Le médecin du travail citait au titre des postes envisageables, en premier, la conduite d'engins après évaluation du niveau de vibrations.

Or, l'employeur ne contestait pas qu'un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité, que le salarié avait demandé à être reclassé sur un tel poste qu'il avait occupé de 1992 à 2011 et qu'il maîtrisait. L'employeur ne justifiait en outre d'aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail, comme celui-ci le lui proposait.

La Cour de cassation confirme donc l'arrêt d'appel qui avait énoncé que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement et d'avoir en conséquence jugé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 26 janv. 2022 n° 20-20.369

www.roussineau-avocats-paris.fr