



Inaptitude : l'employeur doit-il former le salarié à un nouveau poste ?

publié le 18/05/2016, vu 2249 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

En présence d'un avis d'inaptitude, l'employeur ne peut licencier le salarié que si son reclassement est impossible dans l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient. Cette règle oblige-t-elle l'employeur à proposer au salarié tout poste disponible ?

1/ Fondement de l'obligation de reclassement

Selon l'article L. 1226-2, alinéa 1er du Code du travail, « *lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.* »

Une règle similaire est prévue à l'article L. 1226-10 du Code du travail en matière d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ces deux dispositions s'appliquent au contrat à durée indéterminée mais aussi au contrat à durée déterminée (Cass. soc. 8 juin 2005, n° 03-44913).

Elles présentent en outre un caractère d'ordre public, ce qui signifie que l'employeur et le salarié ne peuvent pas les éluder, notamment en signant une rupture d'un commun accord du contrat de travail (Cass. soc. 29 juin 1999, n° 96-44160).

2/ Caractéristiques du poste de reclassement

Selon l'article L. 1226-2, alinéa 3 du Code du travail, « *l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.* »

Ici encore, la même règle s'applique pour l'inaptitude professionnelle, contenue à l'article L. 1226-10, alinéa 3 du Code du travail.

Les textes imposent donc à l'employeur de proposer au salarié les postes adaptés aux restrictions du médecin du travail mais aussi de mettre en œuvre des mesures d'adaptation des postes existants.

Dans tous les cas, la proposition de poste doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Deux particularités s'appliquent, en outre, à l'inaptitude professionnelle (C. trav. art. L. 1226-10, al 2) :

- D'une part, l'employeur a l'obligation de consulter les délégués du personnel avant la proposition au salarié d'un poste de reclassement ;

- D'autre part, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

La question s'est posée de savoir si l'employeur était contraint de proposer au salarié tout poste disponible, y compris au moyen d'une formation adaptée.

3/ Limites de l'obligation de reclassement

Dans un arrêt du 16 mars 2016 (Cass. soc. 16 mars 2016, n°13-25927) la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier.

En d'autres termes, l'employeur n'a aucune obligation de former le salarié afin qu'il puisse occuper un poste disponible – ou qui sera disponible - à l'issue de la formation correspondante.

En l'espèce, il s'agissait d'une documentaliste qui estimait que l'employeur aurait dû la former au poste de technicienne informatique.

La Cour de cassation avait statué en ces termes, dans une affaire où un magasinier cariste se plaignait de n'avoir pas pu bénéficier d'une formation suffisante lui permettant d'occuper le poste de guichetier.

Dans cette affaire, la Cour de cassation avait approuvé la Cour d'appel d'avoir jugé qu'une formation n'avait pas à être dispensée au salarié pour occuper un poste nécessitant des compétences en informatique et comptabilité, après avoir constaté que la formation initiale lui faisait défaut (Cass. soc. 7 mars 2012, n° 11-11311).

NB. Il est rappelé que la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 a introduit une obligation générale d'adaptation, codifiée à l'article L.6321-1 du Code du travail. Selon ce texte : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (...) ». Cependant, ce texte n'impose pas à l'employeur de former le salarié à un nouveau métier.

4/ Question en suspens

L'arrêt du 16 mars 2016 a été rendu en matière d'inaptitude non professionnelle et la Cour de cassation pourrait adopter une position différente en cas d'inaptitude professionnelle.

Il est rappelé, en effet, que l'article L. 1226-10, alinéa 2 du Code du travail prévoit que « *dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté* » (cf . § 2 ci-dessus).

Ce paragraphe du texte est issu de l'article 9 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

NB. Le texte ne s'appliquait pas à l'époque des faits ayant donné lieu à l'arrêt du 7 mars 2012 (§ 3).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'article L. 1226-10, alinéa 2 modifié institue donc une obligation de reclassement accrue pour l'employeur.

En effet, celui-ci doit, le cas échéant, proposer une formation au salarié lui permettant d'occuper un poste de reclassement.

Il appartiendra à la Cour de cassation de statuer sur la portée du texte.

Dans l'attente, les employeurs doivent faire preuve de vigilance.

Xavier Berjot
Avocats Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com