



# Offre de reclassement au salarié inapte : quel formalisme ?

publié le 21/11/2016, vu 2463 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer « un autre emploi approprié à ses capacités. » Le Code du travail ne prévoit aucun formalisme particulier au sujet de l'offre de reclassement, laissant à la jurisprudence le soin de se prononcer.**

## **L'offre de reclassement doit être précise**

Selon l'article L. 1226-2 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.

Le texte précise que cette proposition prend 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.

L'emploi proposé au salarié doit être 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.

L'article L. 1226-10 du Code du travail prévoit une disposition similaire en matière d'inaptitude liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ajoutant que l'offre de reclassement doit être préalablement soumise à l'avis des délégués du personnel.

Pour la Cour de cassation, les propositions de reclassement doivent être suffisamment précises, afin que le salarié soit en mesure de prendre une décision éclairée.

Ainsi, manque à son obligation de reclassement l'employeur n'ayant adressé au salarié qu'une proposition imprécise ne contenant ni la qualification du poste, ni les horaires de travail, ni la rémunération (Cass. soc. 7 mars 2012, n° 10-18118).

De même, constate un manquement à l'obligation de reclassement la Cour d'appel ayant relevé que l'employeur avait adressé au salarié une proposition imprécise, ne lui avait finalement offert qu'un emploi à temps très partiel, qu'il n'avait donné aucune indication sur la structure de son effectif, la nature des postes existant dans l'entreprise, ainsi que sur les possibilités de mutations ou de transformations de postes de travail (Cass. soc. 6 février 2001, n° 98-43272).

Par conséquent, si l'employeur parvient à identifier des offres de reclassement, celles-ci doivent contenir les informations utiles : libellé du poste, fonctions, durée de travail, lieu de travail, rémunération,...

### **L'écrit n'est pas une condition de validité de l'offre de reclassement**

Pour autant, la jurisprudence n'exige pas que l'offre de reclassement soit nécessairement formalisée par écrit.

Ainsi, dans un arrêt du 31 mars 2016 (n° 14-28314), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail n'imposent pas que les propositions de reclassement doivent être faites par écrit :

*- « Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt retient que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites, qu'un refus global, au demeurant insuffisamment établi du salarié d'un type de poste ne peut pallier l'exigence d'une proposition écrite pour chaque type de poste disponible, et qu'en s'abstenant de proposer par écrit au salarié des postes de caissier, d'employé commercial et d'hôte d'accueil conformes aux préconisations du médecin du travail et disponibles, l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement ;*

*Qu'en statuant ainsi, en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »*

Cette solution a été réaffirmée dans un arrêt du 22 septembre 2016 (n°15-15966), dans les termes suivants :

*- « (...) Les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail n'exigent pas que les propositions de reclassement effectuées par l'employeur revêtent la forme d'un écrit et ne prohibent pas la formulation de telles propositions lors de l'entretien préalable. »*

Si l'écrit n'est donc pas une condition de validité de l'offre de reclassement, il n'en demeure pas moins que l'employeur a tout intérêt à formaliser par écrit ses propositions de reclassement.

En effet, l'employeur a la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 6 mai 2014, n° 13-13911).

Il lui appartient donc d'établir qu'il a tout mis en œuvre pour tenter de procéder au reclassement du salarié.

Dans le même esprit, si le salarié refuse une proposition de reclassement, ce qui est son choix, l'employeur doit pouvoir en rapporter la preuve.

En conclusion, l'offre de reclassement doit, en pratique, être entourée d'un formalisme minimum.

Xavier Berjot  
Avocat Associé  
OCEAN Avocats  
[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)