



Le salarié déclaré apte après un accident du travail doit retrouver un emploi similaire

publié le **26/04/2010**, vu **5947 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

Lorsque son ancien poste n'est plus disponible, le salarié déclaré apte à l'issue d'un arrêt de travail doit être réintégré dans un emploi comportant un niveau de rémunération, une qualification et des perspectives de carrière identiques.

Cass. soc. 24 mars 2010 n° 09-40.339 (n° 622 FS-PB), Haddadou c/ Sté LTS

Lorsque son ancien poste n'est plus disponible, le salarié déclaré apte à l'issue d'un arrêt de travail doit être réintégré dans un emploi comportant un niveau de rémunération, une qualification et des perspectives de carrière identiques.

Il résulte de l'article L 1226-8 du Code du travail que le salarié déclaré apte par le médecin du travail, à l'issue d'une suspension de son contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Bien entendu, priorité doit être donnée à la réintégration du salarié dans son ancien poste. Ce n'est que si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi similaire (Cass. soc. 13 mars 2001 : RJS 5/01 n° 595). Ce dernier doit correspondre à un poste comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial (Cass. soc. 22 octobre 1997 : RJS 12/97 n° 1360).

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans une espèce où le salarié, victime d'un accident du travail et déclaré apte à l'issue de la suspension de son contrat, avait été licencié pour avoir refusé les différentes modalités de réintégration proposées par l'employeur.

La cour d'appel avait rejeté la demande de l'intéressé en contestation du bien-fondé de son licenciement au motif que les postes proposés étaient similaires à son emploi antérieur de chauffeur routier affecté à la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca). Cette décision est censurée.

Selon la Cour de cassation, les juges du fond ne pouvaient en premier lieu conclure à une similarité d'emploi dès lors que le salarié, qui avant la suspension de son contrat prenait son service dans une ville du département des Bouches-du-Rhône près du lieu où il résidait, s'était vu demander d'effectuer la même tournée qu'auparavant (région Paca) mais en prenant désormais son service le lundi matin, au départ d'une agence située dans le Territoire de Belfort, avec retour dans cette agence le vendredi.

Ils ne pouvaient de même considérer que l'affectation en Ile-de-France ou Pays de la Loire, proposée à l'intéressé suite à son premier refus, correspondait à un emploi similaire puisque son contrat de travail prévoyait la possibilité d'une mutation dans ces deux régions, sans rechercher si ce poste comportait le même niveau de rémunération, la même qualification, et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial. Il n'est certes pas interdit à l'employeur de faire usage de la clause de mobilité inscrite dans le contrat de travail du salarié lorsque le poste que

celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail n'est plus disponible (Cass. soc. 31 octobre 1996 : RJS 11/96 n° 1166). Mais encore faut-il que le changement de lieu travail ne s'accompagne pas d'une modification de la rémunération, de la qualification et des perspectives de carrière de l'intéressé.