

## Reclassement Suite Inaptitude Professionnelle :

L'inaptitude au travail est une « **incapacité physique ou mentale pour un salarié à exercer tout ou partie de ses fonctions.** »

L'inaptitude au travail peut être d'origine professionnelle (AT /MP), ou non professionnelle :

- **Inaptitude Temporaire** : le salarié peut récupérer à court ou moyen terme, ses capacités physiques ou mentales, lui permettant de reprendre son poste.
- **Inaptitude Partielle** : le salarié ne peut exercer qu'une partie des tâches que nécessite son poste de travail (aménagement de poste).
- **Inaptitude Totale** : le salarié ne peut plus exercer aucune des tâches de son poste de travail, mais est capable d'exercer un emploi différent (mutation, reclassement, formation)

**L'employeur doit obligatoirement :**



## PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

- **Tenir compte des conclusions du médecin du travail et des recommandations qu'il a formulé sur le certificat médical** : capacités restantes du salarié pour exercer un poste dans l'entreprise ; et /ou possibilité de bénéficier d'une formation, lui permettant d'occuper un poste plus adapté au sein de l'entreprise ;  
**(Code Travail. Art. L. 1226-2 et L. 1226-10).**

En cas d'incertitude sur l'aptitude du salarié à occuper l'emploi proposé, ou sur les postes disponibles compatibles avec les capacités résiduelles du salarié, ***l'employeur doit solliciter à nouveau le médecin du travail.***

### **Obligation de solliciter le médecin du travail sur les postes de reclassement**

Si l'employeur ne sollicite pas le médecin du travail pour avoir des précisions sur les possibilités d'aménager ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à « un environnement de travail différent », le salarié peut refuser le poste proposé.

La recherche de reclassement n'est pas sérieuse ; le licenciement pour inaptitude est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse **Cass. soc., 10 /07/2019, n°18-15.081**

Les réponses apportées par le médecin du travail, après le constat d'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation **Cass. Soc., 21/12/2017, n° 16-14.532.**

### **Incidence de l'absence de réponse du médecin du travail**

L'employeur doit prendre en considération, au besoin en les sollicitant, les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié déclaré inapte.  
Il lui appartient de tirer les conséquences du refus de ce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé.

Ainsi, le licenciement pour inaptitude ne peut pas être invalidé au seul motif que le médecin n'a pas exprimé un avis sur le poste de reclassement envisagé *alors qu'il a été sollicité en vain par l'employeur* (**Cass. soc., 09/01/2019, n°17-21.516**)

Il s'agit d'une confirmation : l'employeur a tout intérêt à pouvoir prouver, à défaut de réponse écrite du médecin du travail sur les postes de reclassement, qu'il l'a sollicité en vain  
**Cass. soc., 28/05/2014, no 13-10.512.**



## **PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

- Le médecin du travail peut mentionner sur l'avis d'inaptitude : ***l'un des deux cas de dispense de reclassement prévus par le code du travail*** : à savoir

- « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »
- « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »

Dans ce cas, l'employeur n'a plus obligation de rechercher un reclassement au sein de l'entreprise (**Code. Travail : art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12**).

Un dialogue entre l'employeur et le médecin du travail, après l'avis d'inaptitude sur les postes de reclassement proposés, ***est un élément pris en compte par les juges pour en déduire que l'employeur a effectué des recherches sérieuses de reclassement*** et a ainsi respecté son obligation de reclassement.

Cet échange concourt à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation

**Cour cassation, civile, Chambre sociale, 11 /01/2017, 15-10.389, Inédit**

Même si l'employeur estime qu'aucun aménagement de poste, ne peut être fait pour reclasser le salarié, **il doit toujours** rechercher les possibilités de mutations, transformations de poste de travail ou aménagements du temps de travail, précise la Cour de cassation dans un **Arrêt du 24 /10/ 2018**

L'employeur doit aussi :

- **Consulter les Membres du CSE**, avant de mettre en œuvre des mesures, *pour reclasser le ou la salarié(e) dans un poste approprié*, avec si besoin : adaptations, mutation, ou formation, voire un aménagement du temps de travail ...).  
**Cette consultation du CSE, doit avoir lieu, même en cas d'impossibilité de reclassement du salarié** ; un défaut de consultation ou une consultation irrégulière du CSE, qualifierait alors : « **le licenciement comme sans cause réelle et sérieuse ou abusif** ».

Il résulte des **articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du Code du travail** que l'avis des membres du CSE sur le reclassement du salarié, prévu par le premier d'entre eux, **doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 du Code du travail**, *et avant une proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié a ses capacités.*

Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-24.328 F-D



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

- *L'avis des délégués du personnel (devenus le CSE) relatif aux postes de reclassement à proposer à un salarié déclaré inapte peut être recueilli **au cours d'une réunion se déroulant par conférence téléphonique***

Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale.

A l'appui de sa contestation, il demande aux juges de déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif, notamment, **que la consultation des délégués du personnel était irrégulière car ayant eu lieu par conférence téléphonique.**

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes , **et juge régulier le mode de consultation des délégués du personnel par téléphone.**

Le salarié, insatisfait, saisit la Cour de cassation... qui restera sourde à ses arguments et rejettera sa demande.

En effet, pour les hauts magistrats **l'article L. 1226-10 du Code du travail**, dans sa rédaction d'alors n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte.

En l'espèce la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, avait été consultée et chaque élu avait émis un avis, peu importe que cet avis ait été recueilli par téléphone.

**Cette décision est transposable au CSE.**

**Arrêt n°821 du 30/09/2020 (19-13.122) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2020:SO00821**

- **Consultation du CSE sur le reclassement : régularisation possible**

L'employeur qui a d'abord proposé les postes de reclassement au salarié protégé inapte sans consulter les membres du CSE peut régulariser la procédure en leur soumettant a posteriori les postes de reclassement pour avis avant de les proposer à nouveau au salarié : **Conseil Etat 27/02/2019, n° 41.7249** .



**PREVENTION GAGNANTE BTP**

**Performance Economique**

En cas d'inaptitude, la consultation du CSE sur le reclassement est obligatoire : **Code travail .article L. 1226-10 et L. 1226-2).**

**Cet avis doit intervenir après la déclaration d'inaptitude et avant la proposition d'un poste.**

C'est la première fois que *le Conseil d'Etat* se prononce **sur la régularisation d'une procédure d'abord irrégulière.**

- Rechercher un reclassement **limité aux filiales de l'entreprise situées sur le territoire national** ; dans une très grande entreprise, cette recherche ne peut pas s'effectuer dans une filiale située à l'étranger.

**Périmètre du reclassement :**

Le fait que l'employeur justifie avoir effectué de vaines recherches auprès de deux sociétés du groupe et produise les registres du personnel de ces sociétés dont il découle l'inexistence d'un poste vacant correspondant aux compétences et aux capacités physiques de la salariée ne suffit pas à démontrer que l'obligation de reclassement est respectée.

- Les juges du fond doivent vérifier si l'employeur avait recherché des possibilités de reclassement tant au sein de la société que parmi l'ensemble des entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu ***d'exploitation lui permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel*** :**Cass. soc., 03/07/2019, n° 17-15.884.**
- L'employeur est tenu de rechercher les possibilités de reclassement tant au sein de la société que parmi l'ensemble des entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.
- Les juges doivent vérifier le respect de cette obligation : c'est aux juges du fond d'apprécier le périmètre du reclassement en fonction de ces critères **Cass. soc. 16/10/2019, n°18-13.906**

- Dès lors que l'inaptitude du salarié a été régulièrement constatée à l'issue de deux examens médicaux, l'employeur doit **reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois suivant le premier de ces examens**, peu importe la délivrance d'un arrêt de travail postérieurement à ce dernier



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

Une fois l'inaptitude déclarée, l'employeur **dispose d'un délai d'un mois** (qui court à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail) ***pour reclasser ou à défaut licencier le salarié.***

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle (AT/MP) le salarié bénéficie **d'une indemnisation temporaire d'inaptitude par la CPAM cf. item correspondant.**

Si le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration de ce délai, son salaire doit lui être à nouveau versé par l'employeur **(Code du travail, art. L.1226-4).**

Salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La reprise du paiement du salaire ***ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement envers le salarié.***

L'employeur doit fournir des informations précises, quant aux postes proposés, pour le reclassement :

- Intitulé du poste et description

- Rémunération
- Lieu de travail
- Durée et horaires de travail
- Formations nécessaires pour une bonne adaptation.

Le paiement du salaire **cesse au jour de la présentation de lettre de licenciement**  
C'est ainsi que vient de se prononcer la Cour de cassation.

Ainsi, ce n'est pas la date d'envoi de la lettre, **mais celle de sa présentation qui interrompt le paiement du salaire.**

**Cour cassation, chambre sociale, 12/12/2018, n° 17-20.801**

Depuis les ordonnances Macron (**24/09/2017**), le non-respect de l'obligation de reclassement prévue, en cas d'inaptitude **d'origine professionnelle** est sanctionné **par une indemnité spécifique d'au moins 6 mois de salaire brut.**



## PREVENTION GAGNANTE BTP

### Performance Economique

L'indemnité spécifique versée en cas de non-respect des obligations de reclassement couvre **l'ensemble des préjudices subis** (absence de recherche de reclassement, défaut de consultation, etc.) ; elle ne se cumule pas avec les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement doit comporter le motif de l'inaptitude et la mention portée par le médecin du travail sur l'avis d'inaptitude.

Si le salarié est licencié ; il existe des barèmes **pour les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse** (pour les entreprises < 11 salariés et pour les entreprises >11salariés).

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (AT/MP) s'il est effectué dans les règles donne lieu au versement **d'une indemnité spéciale de licenciement** correspondant, **au double de l'indemnité légale de licenciement** (excepté dispositions conventionnelles plus favorables),

**Cour de cassation, chambre sociale, 07/03/2018 n° 16-25.498**