

# Inaptitude physique (reclassement)

## Obligation de l'employeur

**Dans tous les cas d'inaptitude** - La recherche d'un poste de reclassement s'impose à l'employeur, que le salarié soit devenu inapte :

- à la suite d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnels ou non (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)) ;
- à l'issue de la visite médicale d'embauche quand celle-ci a été organisée après la signature du contrat de travail (CE 17 juin 2009, n° [314729](#)) ;
- à l'issue de la visite de reprise ou d'une visite de contrôle (cass. soc. 17 décembre 2003, n° [01-44444](#) D) ;
- temporairement ou définitivement (cass. soc. 15 octobre 1997, n° [95-43207](#) D), partiellement ou « à tout emploi » (cass. soc. 10 mars 2004, n° [03-42744](#), BC V n° 84 ; cass. soc. 7 juillet 2004, n° [02-47458](#), BC V n° 196 ; cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-67101](#) D).

---

Cette obligation de reclassement s'impose même si le salarié est en contrat à durée déterminée (cass. soc. 8 juin 2005, n° [03-44913](#), BC V n° 193) [voir [Inaptitude physique \(contrat à durée déterminée\)\\*](#)].

---

**Démarche de l'employeur** - L'employeur est tenu de prendre l'initiative de la recherche d'un poste de reclassement en s'appuyant sur les propositions du médecin du travail et, le cas échéant, en les sollicitant.

La position prise par le salarié inapte n'exonère pas l'employeur de son obligation de reclassement. Ainsi, l'employeur est tenu de chercher à reclasser un salarié inapte même si le salarié :

- ne manifeste pas le désir de reprendre le travail (cass. soc. 4 juin 1998, n° [95-41263](#), BC V n° 303 ; cass. soc. 10 mai 2005, n° [03-43134](#) D) ;
- affirme son impossibilité de travailler à l'avenir dans l'entreprise (cass. soc. 10 mars 2004, n° [03-42744](#), BC V n° 84) ;
- a été classé en invalidité 2<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale (cass. soc. 9 juillet 2008, n° [07-41318](#), BC V n° 151 ; cass. soc. 5 décembre 2012, n° [10-24204](#), BC V n° 321) ;
- est en arrêt de travail (cass. soc. 5 décembre 2012, n° [11-17913](#), BC V n° 320).

De la même manière, l'employeur ne peut pas échapper à son obligation de reclassement :

- en proposant, par exemple, au salarié, déclaré inapte à quelques mois de sa retraite, de lui maintenir son salaire jusqu'à son départ à la retraite (cass. soc. 3 mai 2006, n° [04-40721](#), BC V n° 159) ;
- en mettant fin au contrat de travail d'un commun accord ou via une [rupture conventionnelle\\*](#) (cass. soc. 12 février 2002, n° [99-41698](#), BC V n° 66 ; circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008).

---

C'est à l'employeur qu'il incombe d'établir qu'il a mis en œuvre tous les moyens pertinents pour remplir son obligation de reclassement (cass. soc. 16 septembre 2009, n° [08-42212](#), BC V n° 185 ; cass. soc. 6 janvier 2010, n° [08-44177](#), BC V n° 1). Il doit, par conséquent, se constituer des éléments de preuve de ses recherches et ce, dans l'éventualité d'un litige.

---

**Obligation de sécurité de résultat** - L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise (c. trav. [art. L. 4624-1](#) ; cass. soc. 19 décembre 2007, n° [06-43918](#), BC V n° 216 ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-42629](#), BC V n° 189) [voir [Hygiène et sécurité \(obligations de l'employeur\)\\*](#)]. En conséquence, il doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles du médecin du travail telles que les mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique

ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

## Propositions du médecin du travail

Afin de proposer au salarié inapte un autre emploi approprié à ses capacités, l'employeur doit s'appuyer sur les conclusions écrites du médecin du travail, sur les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, sur les résultats d'examens complémentaires que le médecin a pu solliciter (c. trav. [art. L. 1226-2](#), [L. 1226-10](#) et [R. 4624-25](#) ; cass. soc. 28 janvier 2004, n° [01-46442](#), BC V n° 29).

---

En cas d'inaptitude professionnelle d'un salarié d'une entreprise d'au moins 50 salariés, le médecin du travail doit mentionner si le salarié peut être formé afin d'être reclassé (c. trav. [art. L. 1226-10](#)).

---

L'employeur doit s'appuyer sur l'ensemble de ces éléments pour rechercher un reclassement compatible avec les conclusions du médecin du travail. À défaut, l'obligation de reclassement n'est pas remplie et le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 26 novembre 2008, n° [07-44061](#), BC V n° 231 ; cass. soc. 6 janvier 2010, n° [08-44177](#), BC V n° 1 ; cass. soc. 5 décembre 2012, n° [10-24204](#), BC V n° 321 ; cass. soc. 25 juin 2014, n° [13-11284](#) D).

Si l'avis d'inaptitude ne comporte aucune proposition de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail pour obtenir toutes les précisions utiles quant aux conditions de travail permettant le reclassement. S'il ne le fait pas et qu'il licencie le salarié en se contentant de l'avis d'inaptitude, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 22 octobre 1996, n° [93-43787](#), BC V n° 337 ; cass. soc. 24 avril 2001, n° [97-44104](#), BC V n° 127).

## Avis des délégués du personnel

**En cas d'inaptitude professionnelle** - Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à la suite d'une période de suspension du contrat de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, l'employeur est tenu de lui proposer un poste de reclassement, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel (DP) (c. trav. [art. L. 1226-10](#)). Les DP doivent être consultés, y compris lorsque l'employeur invoque une impossibilité de reclassement (cass. soc. 11 juin 2008, n° [06-45537](#) D).

L'employeur doit, au préalable, fournir aux DP toutes les informations nécessaires au reclassement du salarié inapte dont les conclusions du médecin du travail font partie (cass. soc. 13 juillet 2004, n° [02-41046](#), BC V n° 209 ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-41358](#) D ; cass. soc. 29 février 2012, n° [10-28848](#) D).

**Date de la consultation** - La consultation des DP doit avoir lieu :

-le cas échéant, après le second examen médical effectué par le médecin du travail (cass. soc. 15 octobre 2002, n° [99-44623](#), BC V n° 310 ; cass. soc. 16 février 2005, n° [03-40721](#), BC V n° 56 ; cass. soc. 8 avril 2009, n° [07-44307](#), BC V n° 109) ;

-et avant de proposer au salarié un poste de reclassement approprié à ses capacités (c. trav. [art. L. 1226-10](#) ; cass. soc. 28 octobre 2009, n° [08-42804](#), BC V n° 235 ; cass. soc. 24 avril 2013, n° [12-14111](#) D).

Ainsi, dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude, il doit consulter les DP avant de faire des propositions de reclassement. La consultation est donc irrégulière si les DP sont consultés postérieurement aux offres de reclassement du salarié (ex. : l'employeur n'a pas à attendre la notification de prise en charge de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour procéder à la consultation) (cass. soc. 25 mars 2015, n° [13-28229](#) FSPB). Sur la sanction applicable en cas d'irrégularité de la consultation des DP, voir ci-après.

**Modalités de la consultation** - L'employeur n'est pas obligé de recueillir l'avis des DP collectivement au cours d'une réunion (c. trav. [art. L. 1226-10](#) ; cass. soc. 29 avril 2003, n° [00-46477](#), BC V n° 144 ; cass. soc. 11 mars 2008, n° [07-41387](#) D). Pour autant, il ne peut pas se contenter d'un entretien avec un seul DP (cass. soc. 30 avril 2009, n° [07-43219](#), BC V n° 120). Toutefois, dans une entreprise qui compte un DP titulaire et un DP suppléant, il suffit de consulter le délégué titulaire (cass. soc. 18 février 2015, n° [13-24201](#) D).

En présence d'une délégation unique du personnel, l'employeur doit veiller à consulter celle-ci en tant que DP (cass. soc. 18 novembre 2003, n° [01-44235](#), BC V n° 288).

---

Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, l'employeur n'est tenu de consulter que les seuls DP de l'établissement dans lequel le salarié concerné exerce ses fonctions (cass. soc. 13 novembre 2008, n° [07-41512](#), BC V n° 222).

---

**Portée relative de l'avis indicatif des délégués du personnel** - L'avis donné par les DP a une portée relative. Lorsque les DP concluent à une impossibilité de reclassement et rendent, par conséquent, un avis favorable au licenciement du salarié inapte, ils ne libèrent pas l'employeur de son obligation de reclassement (cass. soc. 26 octobre 2010, n° [09-40972](#) D ; cass. soc. 6 mai 2015, n° [13-25727](#) D).

**Sanction de l'irrégularité ou du défaut de consultation** - En cas de consultation irrégulière ou en l'absence de consultation des DP, l'employeur peut être condamné à verser au salarié licencié dans ces conditions une indemnité minimale de 12 mois de salaire (c. trav. [art. L. 1226-15](#) ; cass. soc. 30 novembre 1991, BC V n° 454 ; cass. soc. 13 décembre 1995, n° [92-42992](#) D). Cette sanction s'applique même si l'entreprise est dépourvue de DP, dès lors que leur mise en place était obligatoire et qu'aucun procès-verbal de carence aux dernières élections professionnelles n'a été établi (cass. soc. 7 décembre 1999, n° [97-43106](#), BC V n° 470 ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-41685](#), BC V n° 192 ; cass. soc. 28 avril 2011, n° [09-71658](#) D).

En outre, l'absence de consultation des DP constitue une entrave à leurs fonctions (c. trav. [art. L. 2316-1](#) ; cass. crim. 26 janvier 1993, n° [89-85389](#), B. crim. n° 43).

---

La méconnaissance de l'obligation de consultation des DP conjuguée avec celle de l'obligation de reclassement ne peut être sanctionnée que par une seule et même indemnité de 12 mois de salaire au minimum (cass. soc. 16 décembre 2010, n° [09-67446](#), BC V n° 299).

---

## Recherche d'un reclassement

**Poste aussi comparable que possible à l'emploi précédent** - L'employeur est tenu de proposer au salarié déclaré inapte un emploi (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)) :

- approprié à ses capacités (tel ne serait pas le cas d'un poste nécessitant une formation initiale autre que celle acquise par le salarié) (cass. soc. 7 mars 2012, n° [11-11311](#), BC V n° 87) ;
- aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient.

**Modification du contrat de travail** - Si le reclassement dans un emploi similaire au précédent est impossible, l'employeur peut proposer un reclassement qui modifie le contrat de travail. Dans ce cas, l'accord exprès et préalable du salarié est impératif (cass. soc. 29 novembre 2011, n° [10-19435](#), BC V n° 275) (voir [Modification du contrat de travail\\*](#)).

1. La modification du contrat de travail proposée peut consister en un poste impliquant un changement de domicile pour le salarié (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15316](#) D).
2. L'employeur peut également proposer une rémunération moindre, que le salarié est libre d'accepter ou de refuser (cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-66453](#) D), sachant que la rémunération du poste de reclassement proposé ne doit pas être inférieure au [SMIC\\*](#). Si tel est le cas, l'employeur n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement (cass. soc. 5 décembre 2012, n° [11-21849](#), BC V n° 318).
3. Le passage en télétravail, peut, le cas échéant, être une solution de reclassement modifiant le contrat de travail (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [11-28898](#) D).

**Stage de reclassement professionnel** - Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour permettre au salarié de suivre un stage de reclassement professionnel (c. trav. [art. L. 1226-3](#)).

**Poste disponible** - Le reclassement par mutation d'un salarié inapte doit être recherché parmi les emplois

disponibles dans l'entreprise (cass. soc. 9 juillet 2008, n° [07-40319](#) D), y compris les postes destinés à être pourvus en contrats à durée déterminée (CDD) (cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-44060](#) D), du fait, par exemple, d'un congé maternité (cass. soc. 5 mars 2014, n° [12-24456](#) D). En effet, le caractère temporaire d'un emploi n'interdit pas de proposer celui-ci en reclassement. D'après cette dernière affaire, il semble que l'employeur soit tenu de proposer un poste laissé vacant temporairement même s'il ne comptait pas pallier l'absence par une embauche en CDD.

En revanche, l'employeur ne peut pas imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail afin de libérer son poste pour le proposer en reclassement au salarié à reclasser (cass. soc. 15 novembre 2006, n° [05-40408](#), BC V n° 339).

**Cadre géographique de la recherche** - Le poste de reclassement doit être recherché au niveau de l'entreprise et de ses établissements, voire du groupe. Il s'agit de le rechercher :

- dans le cadre de toutes les activités de l'entreprise (cass. soc. 27 octobre 1993, n° [90-42560](#), BC V n° 250 ; cass. soc. 6 février 2008, n° [06-43944](#) D) ;
- dans le cadre de tous les établissements de l'entreprise ;
- le cas échéant, parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent à l'employeur d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (cass. soc. 10 mars 2004, n° [03-42744](#), BC V n° 84 ; cass. soc. 2 décembre 2009, n° [07-43202](#) D ; cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-18293](#) D). Peu importe l'absence de liens financiers entre les différentes entreprises (cass. soc. 24 juin 2009, n° [07-45656](#), BC V n° 163).

**Offre de reclassement précise et personnalisée** - L'employeur doit, pour satisfaire à son obligation de reclassement, faire une offre de reclassement précise et personnalisée. Dans le cadre d'une recherche au sein d'un groupe, si l'employeur se contente d'adresser un courriel impersonnel à toutes les sociétés du groupe sans mentionner d'indication relative notamment à l'ancienneté, au niveau et à la compétence du salarié, il ne satisfait donc pas à son obligation de reclassement (cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-23629](#) D).

## Délai de reclassement

**Point de départ de l'obligation de reclassement** - La recherche de reclassement doit être effectuée après le second examen médical et non auparavant (cass. soc. 6 janvier 2010, n° [08-44177](#), BC V n° 1 ; cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-18479](#) D), sauf en cas de danger immédiat (cass. soc. 6 février 2008, n° [06-45551](#), BC V n° 31 ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-68544](#), BC V n° 31).

L'employeur doit prendre le temps de chercher un reclassement. En effet, s'il informe le salarié de l'impossibilité de le reclasser dès le lendemain du second avis constatant l'inaptitude, il est considéré comme n'ayant pas recherché un reclassement (cass. soc. 26 novembre 2008, n° [07-44061](#), BC V n° 231).

Il en est de même lorsque l'employeur décide du licenciement le jour du second avis d'inaptitude. Peu importe la taille de l'entreprise (cass. soc. 11 juillet 2012, n° [11-13270](#) D).

**Délai d'un mois à respecter** - L'employeur dispose d'un mois à compter de la date du second examen médical pour trouver un poste de reclassement (c. trav. [art. L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#) ; cass. soc. 10 novembre 1998, n° [96-44067](#), BC V n° 482 ; cass. soc. 6 février 2008, n° [06-45551](#), BC V n° 31).

Durant ce délai d'un mois, l'employeur doit agir (c. trav. [art. L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#)) :

- soit il reclasse le salarié au cours de ce mois en se conformant aux propositions du médecin du travail ;
- soit il licencie le salarié au cours de ce mois en étant en mesure de justifier de l'impossibilité de reclasser le salarié ;
- soit à l'issue du délai d'un mois, il verse au salarié la rémunération qu'il percevait avant la période d'absence.

---

Ce délai n'est suspendu ni par le recours formé devant l'inspecteur du travail contre l'avis du médecin du travail (cass. soc. 28 janvier 2004, n° [01-46913](#), BC V n° 31), ni par la demande d'autorisation de licenciement lorsque le salarié est un représentant du personnel (cass. soc. 18 janvier 2000, n° [97-44939](#), BC V n° 26 ; cass. soc. 26 novembre 2008, n° [07-43598](#), BC V n° 233), ni par la prolongation d'un arrêt de travail décidée par le médecin traitant du salarié (cass. soc. 19 janvier 2005, n° [03-41479](#), BC V n° 8 ; cass. soc. 9 juin 2010, n° [09-40553](#) D).

En revanche, ce délai est suspendu si le salarié part en congé individuel de formation (cass. soc. 16 mars 2011, n° [09-40553](#) D).

° [09-69945](#), BC V n° 75). Il en est de même pour une période non travaillée et non rémunérée au titre d'un temps partiel sur l'année (cass. soc. 12 décembre 2012, n° [11-23998](#), BC V n° 332).

---

## Statut du salarié durant le délai d'un mois

**Inaptitude non professionnelle** - Si le salarié est en arrêt de travail, il bénéficie des IJSS de maladie et, le cas échéant, du maintien légal ou partiel de son salaire en tout ou partie par l'employeur [voir [Maladie \(indemnisation\)](#)\*]. Si le salarié n'est pas en arrêt de travail et n'est pas en mesure de travailler, il ne perçoit rien.

**Inaptitude professionnelle** - Le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut percevoir une indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) (c. séc. soc. [art. L. 433-1](#)) [voir [Inaptitude physique \(indemnité temporaire d'inaptitude\)](#)\*].

## Décision du salarié

**Acceptation de l'offre de reclassement** - Si le salarié accepte le reclassement proposé, il poursuit son travail dans des conditions nouvelles. Il convient de rédiger un avenant si le contrat de travail a été modifié.

**Refus de l'offre de reclassement** - Si le salarié refuse un poste de reclassement, que son contrat en soit modifié ou non, l'employeur doit (cass. soc. 30 novembre 2010, n° [09-66687](#), BC V n° 271 ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-43193](#), BC V n° 32) :

- soit formuler de nouvelles propositions de reclassement ;
- soit, faute d'un reclassement possible, procéder au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement [voir [Inaptitude physique \(licenciement\)](#)\*].

Il en est ainsi que l'inaptitude du salarié soit d'origine professionnelle ou non (c. trav. [art. L. 1226-12](#)).

---

Si l'employeur propose un autre reclassement au salarié dont l'inaptitude est d'origine professionnelle, il n'a pas à consulter à nouveau les DP (cass. soc. 3 juillet 2001, n° [98-43326 D](#)), et ce, même si le salarié concerné est un salarié protégé (cass. soc. 21 septembre 2011, n° [10-30129 D](#)).

---

Lorsque le salarié inapte refuse le reclassement en raison de l'incompatibilité du poste aux recommandations médicales, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail (cass. soc. 6 février 2008, n° [06-44413](#), BC V n° 33 ; cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-42525](#), BC V n° 206).

---

Le refus par un salarié d'un poste proposé par l'employeur n'implique pas, à lui seul, le respect par celui-ci de son obligation de reclassement (cass. soc. 29 novembre 2006, n° [05-43470](#), BC V n° 364 ; cass. soc. 30 novembre 2010, n° [09-66687](#), BC V n° 271).

---

## Impossibilité de reclassement

**Inaptitude non professionnelle** - L'employeur qui est dans l'impossibilité de reclasser un salarié inapte doit, à l'issue du délai d'un mois, soit le licencier [voir [Inaptitude physique \(licenciement\)](#)\*], soit reprendre le paiement de son salaire (c. trav. [art. L. 1226-4](#)).

---

L'obligation de verser les salaires expire à la date d'envoi de la lettre de licenciement (cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15258 D](#)).

---

**Inaptitude professionnelle** - L'employeur qui est dans l'impossibilité de reclasser un salarié inapte est tenu de l'informer par écrit des motifs s'opposant au reclassement, sous peine d'avoir à lui verser des dommages et intérêts (c. trav. [art. L. 1226-12](#) ; cass. soc. 18 novembre 2003, n° [01-43710](#), BC V n° 276), leur montant

pouvant être supérieur à un mois de salaire (cass. soc. 28 mai 2014, n° [13-11868](#) D).

À l'issue du délai d'un mois, l'employeur doit soit le licencier [voir [Inaptitude physique \(licenciement\)\\*](#)], soit reprendre le paiement de son salaire (c. trav. [art. L. 1226-11](#)).

**Reprise du paiement du salaire** - En l'absence de reclassement et de licenciement, l'employeur doit, à l'issue du délai d'un mois, reprendre le paiement du salaire correspondant à l'emploi qu'occupait le salarié avant la suspension de son contrat de travail (c. trav. [art. L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#)). Cette obligation est également applicable au salarié qui perçoit des indemnités maladie compensant sa perte de rémunération (cass. soc. 16 février 2005, n° [02-43792](#), BC V n° 51).

Le salaire est fixé conformément au montant antérieur à la suspension du contrat et l'employeur ne peut pas en déduire les indemnités versées par la sécurité sociale ou par un organisme de prévoyance, y compris lorsqu'il est subrogé dans la perception des IJSS (cass. soc. 16 février 2005, n° [02-43792](#), BC V n° 51 ; cass. soc. 18 décembre 2013, n° [12-16460](#) D ; cass. soc. 24 avril 2013, n° [12-13058](#) D). Il est calculé en tenant compte de l'intégralité des éléments de rémunération (heures supplémentaires, primes, etc.) que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé. Il donne lieu à indemnité de congés payés (cass. soc. 4 avril 2012, n° [10-10701](#), BC V n° 115).

L'employeur ne peut pas substituer à la reprise du paiement du salaire le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés ni contraindre le salarié à prendre ses congés. Ces derniers seront pris ultérieurement si le salarié venait à être reclassé ou donneront lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de licenciement (cass. soc. 3 juillet 2013, n° [11-23687](#), BC V n° 177).

Le fait que le salarié déclaré inapte soit de nouveau en arrêt de travail ne suspend pas à nouveau le contrat de travail et ne dispense pas l'employeur de reprendre le paiement du salaire (cass. soc. 9 juin 2010, n° [09-40553](#) D).

---

L'obligation de reprise du paiement des salaires, dans le délai d'un mois, ne s'applique pas durant une période non travaillée et non rémunérée d'un contrat de travail annualisé (cass. soc. 12 décembre 2012, n° [11-23998](#), BC V n° 332).

---

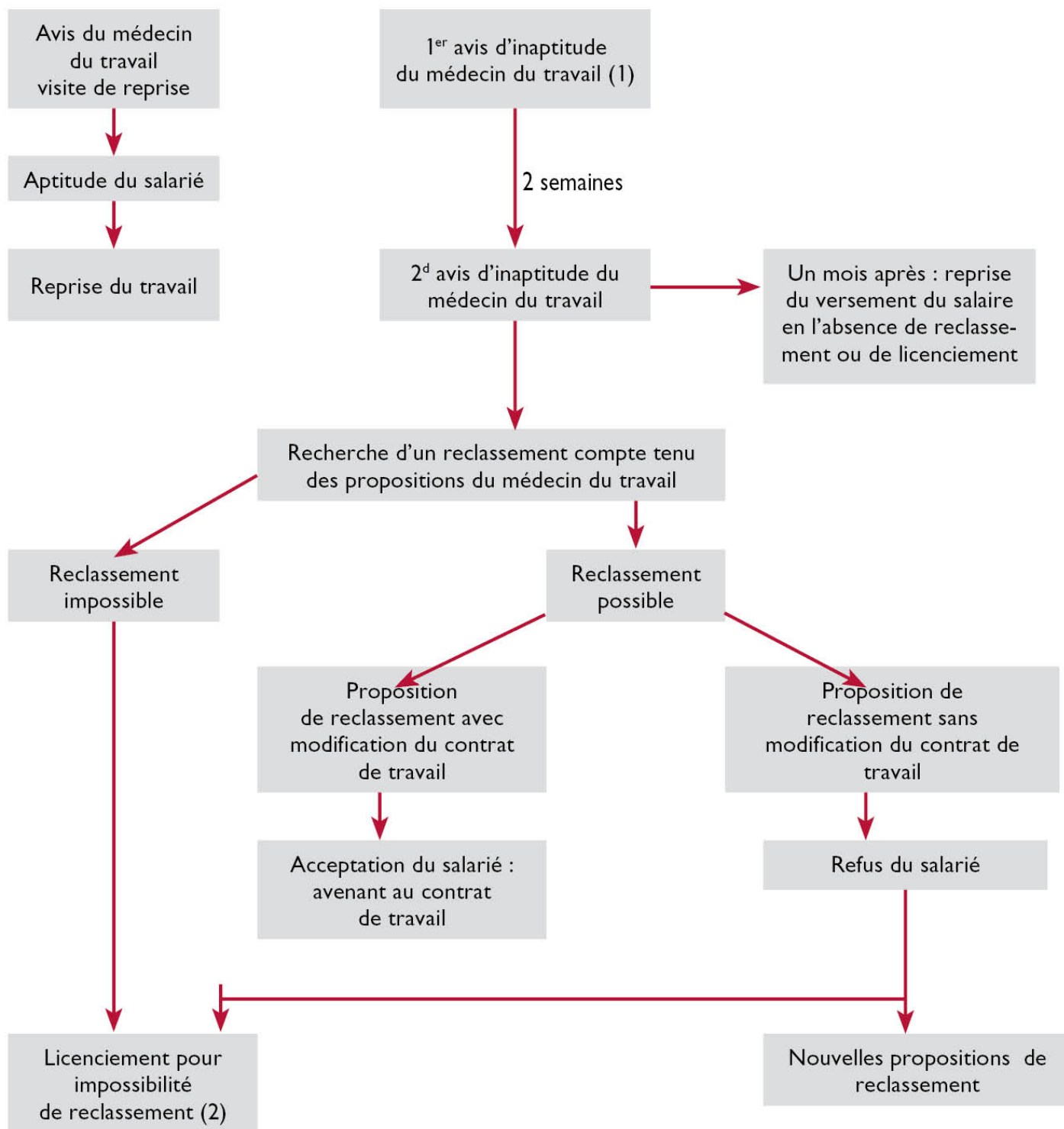
**Sanction en cas d'inaction de l'employeur** - Lorsque l'employeur ne licencie pas le salarié et ne reprend pas le versement de son salaire à l'issue du délai imparti, le salarié peut :

- soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires (cass. soc. 11 juillet 2000, n° [98-45471](#), BC V n° 271) ;
- soit tenter de faire condamner l'employeur pour [licenciement sans cause réelle et sérieuse\\*](#), suite à une prise acte de la rupture\* de son contrat de travail (cass. soc. 29 septembre 2004, n° [02-43746](#), BC V n° 233 ; cass. soc. 9 juin 2010, n° [09-40553](#) D ; cass. soc. 17 octobre 2012, n° [11-20447](#) D ; cass. soc. 24 avril 2013, n° [12-13058](#) D).

**Recherche d'un reclassement après la reprise du versement du salaire** - Après la reprise du versement de la rémunération, l'employeur reste tenu de respecter son obligation de reclassement (cass. soc. 21 mars 2012, n° [10-12068](#), BC V n° 100).

## Procédure de reclassement et/ou de licenciement

### Salarié inapte suite à un accident ou à une maladie non professionnel

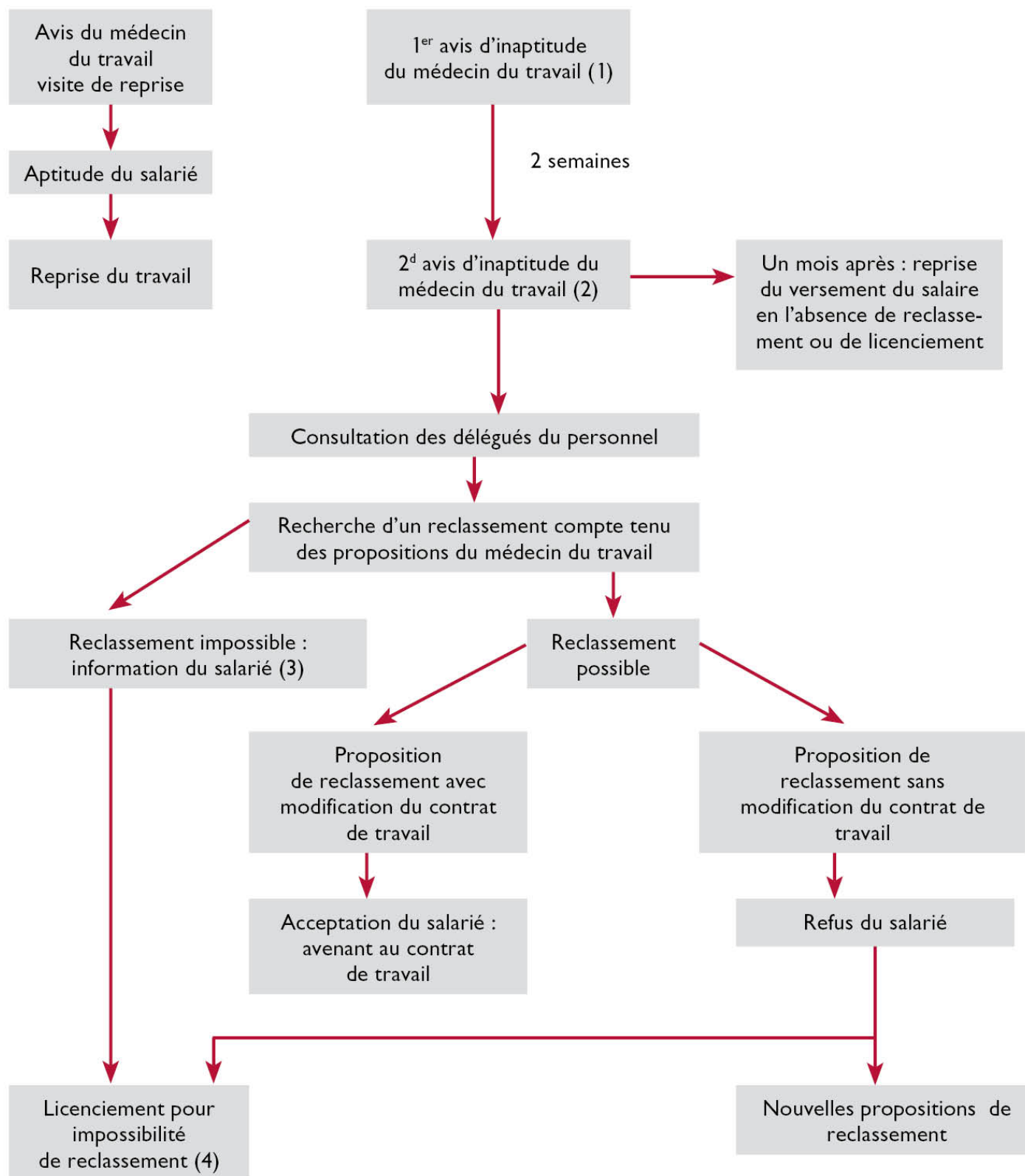


(1) Un seul examen médical en cas de danger immédiat (c. trav. art. R. 4624-31).

(2) Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

## Procédure de reclassement et/ou de licenciement

### Salarié inapte suite à un accident ou à une maladie professionnel



(1) Un seul examen médical en cas de danger immédiat (c. trav. art. R. 4624-31).

(2) En cas d'incapacité professionnelle, le salarié peut, depuis le 1.07.2010, percevoir une indemnité temporaire d'incapacité (ITI) sous réserve d'en remplir les conditions d'accès (c. séc. soc. art. L. 433-1).

(3) L'employeur qui est dans l'impossibilité de reclasser un salarié inapte est tenu de l'informer par écrit des motifs s'opposant au reclassement (c. trav. art. L. 1226-12).

(4) Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.



**VOIR AUSSI :**

**Inaptitude physique ; Inaptitude physique (indemnité temporaire d'inaptitude) ; Inaptitude physique (licenciement).**

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 15/06/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.