

Reclasser le salarié inapte en fonction de ses desiderata

Suite à un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation, l'employeur peut désormais tenir compte de la position du salarié déclaré inapte dans ses recherches de reclassement. Mais la recherche d'un poste de reclassement reste obligatoire et certains points sont à clarifier.

Cadre général du reclassement

Recherche d'un poste approprié. - Sauf exception, l'employeur doit toujours chercher à reclasser le salarié reconnu inapte par le médecin du travail (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)). Le poste doit être approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, si nécessaire en mettant en œuvre des mesures comme la mutation, la transformation de poste de travail ou l'aménagement du temps de travail. L'employeur tient compte des conclusions et préconisations du médecin du travail dans ses recherches.

En cas de reclassement dans un emploi similaire au précédent impossible, il est possible de proposer un poste supposant une modification du contrat de travail.

À noter

L'offre de reclassement doit être précise mentionnant, si besoin, la qualification du poste, les horaires de travail et la rémunération (cass. soc. 7 mars 2012, n° [10-18118](#), BC V n° 94).

Recherche dans le groupe. - La recherche du reclassement se fait au niveau de l'entreprise et de ses établissements, voire du groupe. Toutes les activités de l'entreprise (cass. soc. 6 février 2008, n° [06-43944](#) D), tous les établissements de l'entreprise et toutes 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. 21 novembre 2012, n° [11-18293](#) D) sont concernées.

Exception : pas de recherche. - Par exception, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un AT ou une maladie professionnelle), l'employeur n'a pas à rechercher un reclassement si l'avis d'inaptitude du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (c. trav. [art. L. 1226-12](#)). À compter du 1^{er} janvier 2017, cette dispense de recherche concerne tous les avis d'inaptitude (professionnelle ou non) mentionnant (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)) :

- que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise (nouvelle hypothèse).

Rechercher dans le cadre posé par le salarié

Possibilité offerte à l'employeur. - La Cour de cassation a rompu avec sa jurisprudence antérieure et admet que l'employeur peut tenir compte de la position prise par le salarié inapte au sujet des reclassements à lui proposer (cass. soc. 23 novembre 2016, n° [15-18092](#) FSPBRI ; cass. soc. 23 novembre 2016, n° [14-26398](#) FSPBRI). En d'autres termes, l'employeur peut considérer les critères et/ou limites posées par le salarié vis-à-vis d'un nouveau poste pour définir le périmètre de recherche d'un poste de reclassement.

Bien que les juges se soient simplement positionnés par rapport à des critères géographiques des salariés, on peut se demander s'il en serait de même de critères fonctionnels (ex. : fonctions, tâches, responsabilités) ou organisationnels (ex. : types d'horaires). À notre sens oui, au vu du caractère général du principe posé par les arrêts du 23 novembre 2016.

En effet, la Cour de cassation a, a priori, souhaité donner une portée générale à ces décisions. Sa note accompagnant les arrêts souligne que le nouveau principe est général et « a vocation à s'appliquer quelles que soient la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe », alors que les affaires tranchées le 23 novembre 2016 se situent dans le contexte d'un groupe de sociétés à dimension internationale.

Réservé à une seconde proposition ? - Lorsque le salarié a refusé une ou plusieurs offres de postes de reclassement, l'employeur doit continuer ses recherches (cass. soc. 29 novembre 2006, n° [05-43470](#), BC V n° 364).

Dans la première affaire du 23 novembre 2016, une salariée déclarée inapte n'avait pas répondu aux offres de reclassement sur Strasbourg (et en France) et elle n'avait pas eu la volonté d'être reclassée au niveau du groupe (cass. soc. 23 novembre 2016, n° [15-18092](#) FSPBRI). Les juges d'appel ont estimé qu'ayant disposé d'un temps « suffisant » pour prendre sa décision au regard des premiers reclassements proposés en France, son silence pouvait être considéré comme un refus « implicite ». L'employeur et les juges en ont en quelque sorte déduit une volonté de ne pas être reclassé dans les autres sociétés européennes du groupe. Dans la seconde affaire, le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas exprimé la volonté d'être reclassé à l'étranger (cass. soc. 23 novembre 2016, n° [14-26398](#) FSPBRI).

Dans les deux cas, pour contester leur licenciement, les salariés ont avancé que l'employeur n'avait pas étendu ses recherches aux sociétés européennes du groupe, mais :

- la Cour de cassation a estimé que l'employeur avait pu tenir compte des limites posées par les salariés au périmètre dans lequel rechercher à reclasser ;
- l'employeur avait initialement proposé un reclassement (à chaque fois, 6 postes).

Au final, la Cour relève dans les deux affaires que l'employeur avait bien justifié de son impossibilité de reclassement et du caractère sérieux de ses recherches. En effet, il est exigé qu'il justifie son impossibilité de reclassement, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements de temps de travail, au sein de l'entreprise voire des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

À noter

Jusqu'alors en cas de refus successifs du salarié, l'employeur qui avait négligé d'autres possibilités de reclassement, en raison de la position du salarié, était considéré comme n'ayant pas rempli ses obligations en matière de reclassement (cass. soc. 6 mai 2015, n° [13-27349](#) D).

Reste à savoir si l'employeur pourrait, avant d'entamer ses premières recherches de reclassement, demander au salarié dans quel cadre géographique (voir fonctionnel) il doit mener ses investigations et ne faire ses recherches que dans ce périmètre ? Les arrêts ne le disent pas, la Cour de cassation n'ayant pas été saisie sur cette hypothèse.

En tout état de cause, il est exclu de ne pas chercher à reclasser le salarié.

IGNORER LE CADRE POSÉ PAR LE SALARIÉ INAPTE

L'employeur peut ignorer les critères posés par le salarié déclaré inapte et procéder à une recherche de reclassement « classique » dans l'entreprise, le groupe, en France et à l'étranger. Mais il pourrait aussi choisir :

- de prendre en compte les seules réserves explicites du salarié (dans la seconde affaire, refus des

postes proposés en France en raison de leur éloignement et pas de volonté exprimée d'un poste à l'étranger) ;

-d'ignorer le positionnement implicite du salarié (dans la première affaire, le salarié ne répond pas aux propositions faites sur la France), afin de sécuriser sa situation en cas de litige (les juges l'ont pris en compte dans l'arrêt du 23 novembre) (cass. soc. 23 novembre 2016, n° 15-18092 FSPBRI).

Parution: 01/2017

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2017. 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.