

# Reclasser ou licencier un salarié inapte

L'employeur doit, sauf dérogation expresse, toujours chercher à reclasser un salarié inapte. Faute d'y parvenir, il pourra licencier le salarié en CDI ou rompre le contrat de travail de manière anticipée en cas de CDD.

## Quel poste rechercher pour le salarié inapte ?

**Recherche obligatoire.** - L'employeur est tenu de chercher à reclasser un salarié reconnu inapte par le médecin du travail quelle que soit notamment l'ampleur de l'inaptitude, la taille de l'entreprise ou la complexité des préconisations du médecin du travail. L'employeur ne peut pas échapper à son obligation, par exemple en proposant au salarié de maintenir son salaire jusqu'à la retraite (cass. soc. 3 mai 2006, n° [04-40721](#), BC V n° 159).

Par exception, il n'y a pas de recherche de poste lorsque le médecin du travail a explicitement mentionné dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (c. trav. [art. R. 4624-42](#) ; décret [2016-1908](#) du 27 décembre 2016, JO du 29). Cette dérogation concerne les inaptitudes d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, non professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)).

**Cadre posé par le médecin.** - L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est accompagné de conclusions écrites, assorties d'indications sur le reclassement du salarié qui s'imposent à l'employeur (c. trav. [art. L. 4624-6](#) ; voir le 1<sup>er</sup> article de ce Grand angle).

L'employeur peut d'ailleurs se faire aider dans sa démarche pour tenir compte de ces préconisations de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi (c. trav. [art. L. 4624-5](#)).

---

## À noter

Jusqu'alors, en l'absence de préconisations du médecin du travail, l'employeur était contraint de solliciter le médecin du travail pour obtenir des précisions. À défaut, il courrait le risque que le licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 24 avril 2001, n° [97-44104](#), BC V n° 127). Cette hypothèse ne devrait plus se présenter du fait de l'exigence d'indications écrites posée par la loi Travail.

---

En marge de ses préconisations quant au reclassement du salarié, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à le préparer à occuper un poste adapté. Depuis la loi Travail, cette obligation concerne toutes les entreprises (et pas seulement celles d'au moins 50 salariés) et les inaptitudes d'origine non professionnelle ou professionnelle (et plus seulement ces dernières) (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)). L'employeur doit prendre en compte ces indications.

**Types de postes envisageables.** - L'emploi proposé au salarié doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin en mettant en œuvre des mesures spécifiques. Par exemple, il est possible d'envisager une mutation, des aménagements, des adaptations ou transformations de postes existants ou un aménagement du temps de travail du salarié (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)).

L'employeur n'est cependant tenu de proposer que des postes :

-disponibles : il n'est ainsi pas exigé de lui qu'il libère un poste occupé, à l'attention du salarié inapte, en imposant au détenteur du poste une modification de son contrat de travail (cass. soc. 15 novembre 2006, n° [05-40408](#), BC V n° 339) ;

-pour lesquels le salarié dispose de la formation initiale nécessaire, l'employeur n'étant pas tenu de lui assurer celle-ci (cass. soc. 7 mars 2012, n° 11-11311, BC V n° 87).

## Exemple

Le poste n'est pas adapté au reclassement si après 45 jours de formation professionnelle en binôme sur l'emploi proposé, le salarié ne peut pas assurer le poste car, malgré ses aptitudes manuelles, il n'a pas les compétences en informatique et comptabilité nécessaires au poste et qu'une formation initiale lui fait défaut (cass. soc. 7 mars 2012, n° 11-11311, BC V n° 87).

Si le reclassement dans un tel emploi s'avère impossible, l'employeur peut proposer un reclassement modifiant le contrat de travail, au besoin via un déménagement ou une diminution de la rémunération (cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-66453](#) D ; cass. soc. 12 octobre 2011, n° [10-15316](#) D). Toutefois bien sûr, la rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC (cass. soc. 5 décembre 2012, n° [11-21849](#), BC V n° 318) ou au minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

**Mener la recherche.** - L'employeur doit prendre le temps de chercher sérieusement un reclassement. S'il se précipite, les juges peuvent lui reprocher de ne pas avoir respecté son obligation. Il en a été jugé ainsi alors que 3 jours ou moins s'étaient écoulés entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement. Le licenciement a donc été jugé sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 26 novembre 2008, n° [07-44061](#), BC V n° 231).

Par ailleurs, formaliser par écrit les actions menées dans le cadre des recherches de reclassement permettra à l'employeur, en cas de contentieux, d'établir la preuve qu'il a bien effectué des recherches sérieuses et effectives de reclassement. L'offre de reclassement diffusée dans l'entreprise doit d'ailleurs être précise et personnalisée (cass. soc. 21 décembre 2012, n° 11-23629 D).

Le reclassement d'un salarié inapte doit être recherché dans toutes les activités de l'entreprise (cass. soc. 27 octobre 1993, n° 90-42560, BC V n° 250). Le cas échéant, les recherches s'étendent au groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent des mutations de personnel (cass. soc. 24 juin 2009, n° [07-45656](#), BC V n° 163).

**Recherche de reclassement « validée ».** - Dans le cadre du régime posé par la loi Travail, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement lorsqu'il a proposé, après avis des délégués du personnel (voir ci-après), « un emploi » prenant en compte les propositions écrites et indications du médecin du travail (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#), [L. 1226-12](#) et [L. 1226-20](#)). Selon les situations (taille de l'entreprise, etc.), un emploi peut correspondre à plusieurs postes.

### LE SALARIÉ INAPTE ACCEPTE LE RECLASSEMENT PROPOSÉ

Lorsque le salarié déclaré inapte accepte le reclassement proposé, il poursuit son travail dans les nouvelles conditions. Si nécessaire l'employeur aménage le poste en fonction des préconisations du médecin du travail (ex. : nouveaux horaires, changements matériels de l'équipement du poste de travail).

Il convient alors de rédiger un avenant au contrat de travail a minima pour indiquer le nouvel emploi du salarié et, en cas d'autres modifications du contrat afin de mettre à jour les divers éléments concernés (ex. : durée du travail, rémunération).

## Proposer le poste de reclassement au salarié

**Consultation préalable des délégués du personnel.** - Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit consulter les délégués du personnel (DP) sur les postes de reclassement qu'il envisage de lui proposer. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette consultation concerne toutes les inaptitudes alors qu'auparavant elle était réservée à celles d'origine professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#) ; loi [2016-1088](#) du 8 août 2016, JO du 9).

Lorsque deux examens étaient exigés pour la reconnaissance de l'inaptitude, pour les juges, la consultation devait intervenir après le second examen médical effectué par le médecin du travail (cass. soc. 8 avril 2009, n° [07-44307](#), BC V n° 109). Dans le cadre de la nouvelle réglementation, un seul examen pouvant suffire, la consultation doit à notre sens avoir lieu une fois que l'avis d'inaptitude a été émis. En revanche, lorsque le médecin du travail demande des examens complémentaires ou une seconde visite, l'employeur doit attendre que ceux-ci se soient déroulés pour consulter les DP.

L'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de faire des propositions de reclassement au salarié (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#)). À défaut, la consultation serait irrégulière (cass. soc. 25 mars 2015, n° [13-28229](#), BC V n° 61).

En pratique, l'employeur consulte :

- les DP de l'établissement où le salarié concerné travaille (cass. soc. 13 novembre 2008, n° [07-41512](#), BC V n° 222) ou de l'établissement auquel il aurait dû être rattaché si son établissement ne compte pas de DP (cass. soc. 7 décembre 2016, n° [14-27232](#) PBR) ;
- le ou les DP titulaires (cass. soc. 18 février 2015, n° [13-24201](#) D), sachant que lorsqu'il existe plusieurs DP, l'employeur ne peut pas consulter un seul d'entre eux (cass. soc. 30 avril 2009, n° [07-43219](#), BC V n° 120) ;
- le cas échéant, la délégation unique du personnel (cass. soc. 18 novembre 2003, n° [01-44235](#), BC V n° 288) ou l'instance unique, en tant que DP.

**Proposer un ou plusieurs postes.** - 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).

L'employeur peut alors 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) et donc prendre en considération les critères et/ou limites posées par le salarié pour définir le périmètre de recherche d'un poste de reclassement. Mais il n'est pas obligé de le faire et peut faire de nouvelles propositions ignorant ces critères.

---

## À noter

Dans les arrêts du 23 novembre 2016, la Cour de cassation s'est prononcée dans deux cas où l'employeur a pris en compte les conditions posées par les salariés après que des postes leur ont été proposés. Rien ne dit si l'employeur pourrait, avant d'entamer ses premières recherches de reclassement, demander au salarié dans quel cadre géographique (voire fonctionnel) il doit mener ses investigations et restreindre ses recherches à ce périmètre.

---

**Délai d'un mois.** - Si le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé ni licencié au terme d'un mois, l'employeur doit recommencer à lui verser son salaire (c. trav. [art. L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#)).

Durant ce délai d'un mois, s'il est en arrêt de travail, le salarié dont l'inaptitude est d'origine non professionnelle, bénéficie du versement des IJSS par la CPAM et de son salaire maintenu totalement ou partiellement par l'employeur selon les règles légales ou conventionnelles applicables dans l'entreprise, dans les conditions classiques. À défaut d'arrêt de travail, il n'est ni indemnisé ni rémunéré.

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, le salarié perçoit une indemnité temporaire d'inaptitude de la part de la CPAM (égale à l'IJSS accident du travail) (c. séc. soc. [art. L. 433-1](#)). Cette indemnité ne se cumule pas avec un maintien de salaire, même partiel, l'employeur pouvant néanmoins verser des primes inhérentes avec une activité antérieure. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié ou qu'il le licencie.

---

## À noter

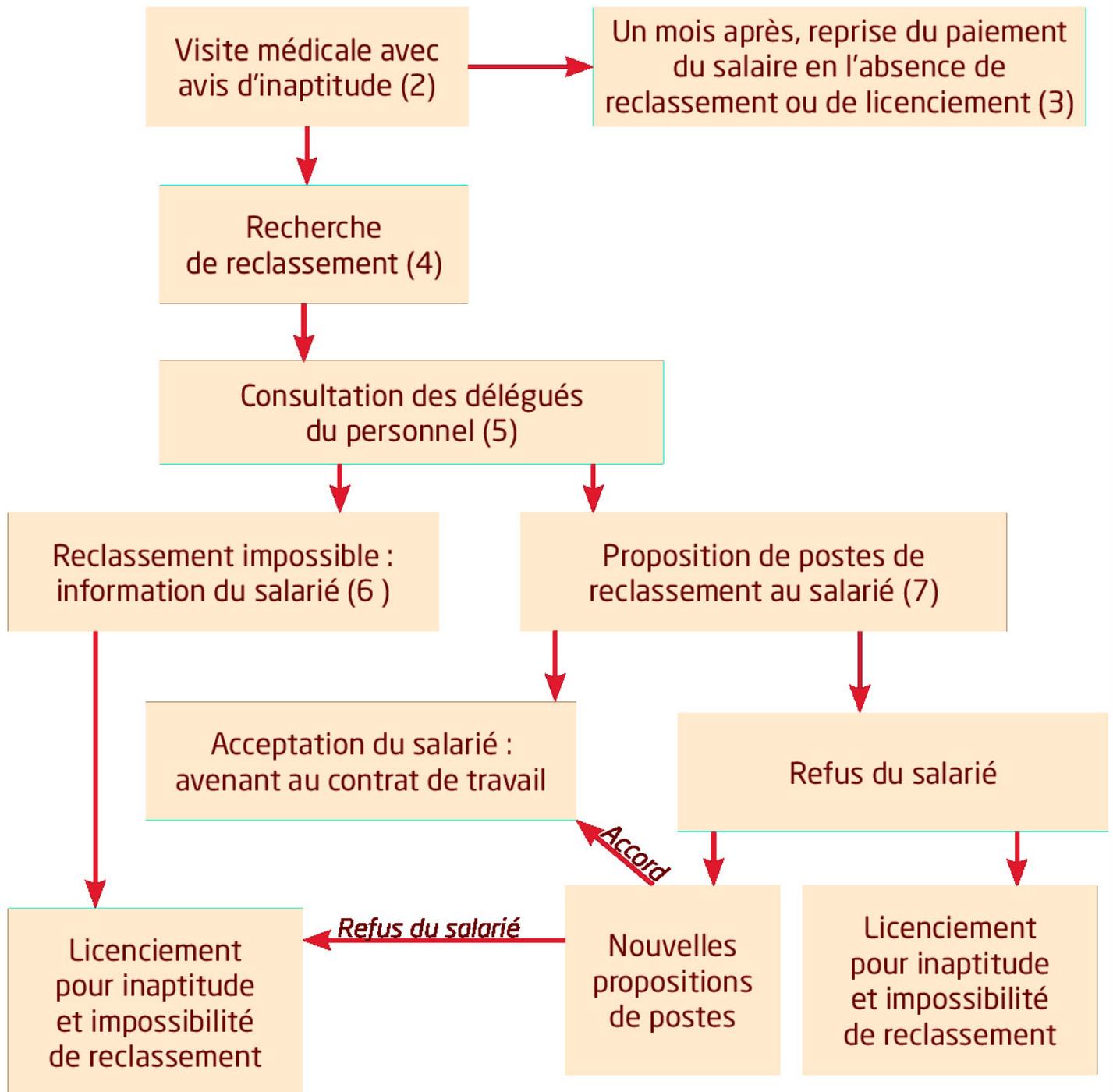
La prolongation de l'arrêt de travail décidée par le médecin traitant du salarié ne suspend pas ce délai d'un mois (cass. soc. 19 janvier 2005, n° [03-41479](#), BC V n° 8).

---

À l'issue de ce mois, le salarié qui n'a été ni reclassé conformément aux propositions du médecin du travail, ni licencié, est à nouveau rémunéré (cass. soc. 19 octobre 2016, n° [14-23828](#) D). Mais la reprise du versement de la rémunération, ne délie pas l'employeur de son obligation de reclassement (cass. soc. 21 mars 2012, n° [10-12068](#), BC V n° 100).

**Absence de poste.** - Lorsqu'il lui est impossible de proposer un autre poste au salarié inapte, l'employeur est expressément tenu d'informer celui-ci, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. La loi Travail a étendu cette règle à l'inaptitude non professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)).

## Inaptitude : reclassement ou licenciement (1)



(1) Salarié en CDI. (2) Un seul examen médical suffit sauf demande d'un second examen par le médecin du travail (c. trav. art. R. 4624-42). Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (c. trav. art. R. 4624-42). Il n'y a pas de recherche de reclassement mais licenciement. (3) (c. trav. art. L. 1226-4 et L. 1226-11). (4) En fonction des préconisations du médecin du travail (c. trav. art. L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-6). (5) (c. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10). (6) L'employeur doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement (c. trav. art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12). (7) (c. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

## Rompres le contrat en l'absence de

# reclassement

**Absence, refus ou impossibilité de reclassement.** - Licencier un salarié déclaré inapte par le médecin du travail suppose, après avoir recherché un poste conforme aux préconisations du médecin du travail (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)) :

- soit de ne pas avoir trouvé de poste ;
- soit que le salarié ait refusé le ou les postes proposés ;
- soit que le médecin du travail ait mentionné dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (c. trav. [art. R. 4624-42](#)).

Dans les deux premières hypothèses, l'employeur doit être en mesure de justifier soit de son impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié d'un tel emploi (c. trav. [art. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)).

---

## À noter

Les juges ont admis que les réponses du médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification de l'impossibilité de reclassement (cass. soc. 15 décembre 2015, n° [14-11858](#) FPB).

---

Selon l'administration, il est exclu de signer de rupture conventionnelle avec un salarié inapte (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008, § III-B). L'employeur ne peut pas non plus demander la résiliation judiciaire du contrat de travail (cass. soc. 22 février 2000, n° [97-41333](#), BC V n° 69).

**Droit de refus du salarié.** - Le salarié peut refuser les reclassements proposés que ceux-ci modifient ou non son contrat de travail (cass. soc. 9 avril 2008, n° [07-41105](#) D ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-43193](#), BC V n° 32). En revanche, lorsque le salarié refuse le poste en raison de son incompatibilité avec les recommandations médicales, l'employeur doit solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail (cass. soc. 23 septembre 2009, n° [08-42525](#), BC V n° 206).

**Procédure de licenciement.** - Lorsque le licenciement du salarié inapte s'impose, il convient de suivre la procédure « classique » de licenciement pour motif personnel : convocation à un entretien préalable (c. trav. [art. L. 1232-2](#)), entretien préalable (c. trav. [art. L. 1232-3](#)) et notification du licenciement (voir ci-après).

Bien que l'issue de la procédure soit acquise, l'employeur doit respecter la procédure légale ou conventionnelle et la coordonner avec son obligation de reclassement. Il ne peut donc pas envoyer la convocation à l'entretien préalable le jour de l'avis d'inaptitude car cela signifierait qu'il n'a pas cherché de poste (cass. soc. 4 novembre 2015 n° [14-11879](#) FSPB).

Lorsque le salarié inapte est un représentant du personnel, le licenciement suppose de demander et d'obtenir au préalable, de l'inspecteur du travail, l'autorisation de le licencier.

**Notification du licenciement.** - La notification énonce le motif de licenciement (inaptitude et détail de l'impossibilité de trouver un reclassement dans l'entreprise ou le groupe) (c. trav. [art. L. 1232-6](#)). Il est insuffisant de se contenter de motiver le licenciement par l'inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise (cass. soc. 9 avril 2008, n° [07-40356](#), BC V n° 83).

---

## Exemple

Extrait de la notification (en cas de refus de reclassement) : « Le..., le médecin du travail vous a déclaré définitivement inapte à votre emploi et a formulé les préconisations suivantes afin de permettre votre reclassement : ... (rappeler les préconisations du médecin du travail).

Compte tenu de ces préconisations, nous vous avons proposé, par lettre du ..., de vous reclasser au poste suivant :....

Nous vous rappelons que cette proposition a été préalablement soumise à l'avis des délégués du personnel le....

Vous avez cependant refusé ce reclassement pour le motif suivant :.... »

Le courrier est envoyé par LRAR et il ne peut pas être expédié moins de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien (c. trav. [art. L. 1232-6](#)). Il n'y a pas de délai maximal mais le paiement du salaire reprend si, 1 mois après la date de l'examen médical de déclaration d'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié (cass. soc. 23 mars 2011, n° [10-10896 D](#)).

**Sort du préavis.** - Le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement, sans respect d'un préavis.

En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, il n'y a pas d'indemnité de préavis, mais la durée du préavis est prise en compte dans l'ancienneté du salarié pour le calcul de l'indemnité de licenciement (c. trav. [art. L. 1226-4](#)).

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, une indemnité d'un montant correspondant à la durée légale du préavis (et non conventionnelle) est due, sauf si le salarié a abusivement refusé le reclassement proposé (c. trav. [art. L. 1226-14](#)). Le salarié perçoit aussi une indemnité de licenciement spéciale (indemnité légale doublée) ou l'indemnité conventionnelle plus avantageuse (cass. soc. 23 janvier 2013, n° [11-25851 D](#)).

### INAPTITUDE : CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD

L'inaptitude constitue un motif de rupture anticipée du CDD lorsque le reclassement est impossible ou que le salarié le refuse (c. trav. [art. L. 1226-20](#) et [L. 1243-1](#)). La convocation à un entretien préalable n'est pas nécessaire (cass. avis 21 octobre 2013, n° 13-70006). L'employeur notifie au salarié la rupture de son contrat (de préférence par LRAR). Le courrier de notification expose précisément les circonstances de la rupture et rappelle, notamment, les efforts de reclassement accomplis.

L'employeur verse au salarié une indemnité s'élevant (sauf montant conventionnel supérieur) : au montant de l'indemnité légale de licenciement, en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, et au double de l'indemnité légale de licenciement, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (c. trav. [art. L. 1226-4-3](#), [L. 1234-9](#) et [L. 1226-20](#)).

Le salarié a droit à l'indemnité même s'il n'a pas 1 an d'ancienneté, le montant étant alors proratisé au regard du temps de présence. Cette indemnité s'ajoute, le cas échéant, à l'indemnité de fin de contrat (rapport AN n° 3112, relatif à la loi [2011-525](#) du 17 mai 2011, p. 99).

Parution: 02/2017

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.