

**L'ensemble de ces dispositions s'appliqueront à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2017**

### **Obligation de reclassement en cas d'inaptitude : le point sur les derniers arrêts (**droit privé**)**



Le contentieux sur l'inaptitude reste très important, notamment sur l'obligation de reclassement du salarié qui pèse sur l'employeur.

#### **Reclassement dans un poste nécessitant une formation de base différente**

La Cour de cassation rappelle que l'employeur n'est pas tenu de donner une formation de base différente de celle du salarié et relevant d'un autre métier pour le reclasser. L'employeur a pu donc refuser de reclasser une salariée, documentaliste, les postes pouvant lui être proposés nécessitant tous une formation de technicien informatique que la salariée ne possédait pas (**arrêt du 16 mars 2016, n° 13-25.927**).

#### **La proposition de poste doit être précise**

Ne respecte pas son obligation de reclassement d'un salarié "apte provisoire à un poste assis", l'employeur qui propose un nouveau poste sans en préciser les contraintes physiques, ni détailler si ce poste est essentiellement sédentaire ou s'il nécessite des déplacements sur le terrain pouvant être véhiculé, contrairement aux préconisations du médecin du travail. Par ailleurs, cette seule proposition de poste par l'employeur, appartenant à un groupe international de 310 000 salariés, n'était pas suffisamment précise puisqu'elle ne mentionnait ni la rémunération, ni la durée, ni les horaires de travail (**arrêt du 16 mars 2016, n° 14-19.883**).

[WWW.SAFPT.ORG](http://WWW.SAFPT.ORG)

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

### **Proposition d'un reclassement temporaire**

Le caractère temporaire d'un poste n'interdit pas de proposer celui-ci en reclassement. Le reclassement doit être recherché parmi tous les postes disponibles dans l'entreprise y compris parmi les postes qui ne sont disponibles que temporairement (**arrêt du 10 février 2016, n° 14-16.156**).

S'analyse donc en une démission la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par une salariée inapte temporairement à son poste, affectée temporairement, dans le même secteur géographique que son précédent poste, conformément aux prescriptions du médecin du travail (**arrêt du 16 mars 2016, n° 14-21.868**).

### **Les propositions de reclassement ne doivent pas forcément être écrites**

La Cour de cassation précise qu'une cour d'appel ne peut décider qu'un employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, au motif que les propositions faites au salarié ne l'ont pas été par écrit. En l'espèce, plusieurs postes avaient été proposés oralement au salarié lors d'une réunion avec les délégués du personnel à laquelle il assistait. L'employeur ne pouvait donc être condamné en ajoutant à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas (**arrêt du 31 mars 2016, n° 14-28.314**).

### **Reclassement dans le groupe**

Le fait que l'employeur produise de nombreuses recherches de reclassement au sein d'autres entreprises du groupe ne suffit pas à démontrer que l'obligation de reclassement est respectée. L'employeur doit justifier qu'il a, par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, satisfait à son obligation de reclassement au niveau du groupe (**arrêt du 27 janvier 2016, n° 14-17.584**). Ainsi ne justifie pas le respect de son obligation de reclassement, l'employeur qui, bien qu'il ait envoyé une lettre précisant le profil du salarié à de nombreuses sociétés du groupe et ait reçu près de 200 réponses, toutes négatives, en raison de l'absence de poste disponible et alors que le registre unique du personnel révélait que le seul poste pouvant convenir était indisponible, s'il n'a pas été recherché l'absence de possibilité de transformation du poste ou d'un aménagement du temps de travail ou n'a pas examiné la situation du siège du groupe (**arrêt du 27 janvier 2016, n° 14-11.980**). Ne caractérise pas non plus son impossibilité de reclasser un salarié, y compris par des mesures telles que transformations de postes ou aménagement du temps de travail, l'employeur qui a adressé un courrier au responsable carrière et emplois du groupe auquel il appartient, qui a répondu qu'aucun poste administratif n'était vacant dans les établissements du groupe et du siège (**arrêt du 16 mars 2016, n° 14-15.235**). En revanche, respecte son obligation de reclassement dans le groupe l'employeur qui fait de nombreuses propositions de reclassement, loyales, diversifiées et précises (**arrêt du 16 mars 2016, n° 14-29.083**).

### **Conséquence du refus d'une proposition de reclassement par le salarié**

En tout état de cause, le refus par un salarié déclaré inapte à son poste d'une proposition de reclassement n'implique pas, à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Il appartient à ce dernier, quelle que soit la position prise par le salarié, de tirer les conséquences de ce refus, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé au motif de l'impossibilité de reclassement (**arrêt du 10 février 2016, n° 14-14.325**).

### **Preuve de l'impossibilité de reclassement**

C'est à l'employeur qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié d'en rapporter la preuve. Une cour d'appel ne peut donc condamner un salarié à rapporter la preuve de la permutabilité du personnel à l'intérieur du groupe auquel il appartient (**arrêt du 16 mars 2016, n° 14-22.765**).

# Le projet de loi Travail touche à la médecine du travail et à l'inaptitude

Le projet de loi Travail comporte des dispositions sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié. Le texte modifie aussi la donne pour la médecine du travail concernant la visite d'embauche, remplacée par une "visite d'information et de prévention".



## Projet de loi Travail : une même obligation de reclassement en cas d'inaptitude

Le projet de loi Travail harmonise l'obligation de reclassement que l'inaptitude du salarié soit professionnelle ou non professionnelle. Elle modifie également la visite médicale d'embauche qui devient une visite d'information et de prévention. **L'ensemble de ces dispositions s'appliqueront au plus tard le 1er janvier 2017.**

### Procédure identique de reclassement que l'inaptitude soit professionnelle ou non

Le projet de loi harmonise les deux procédures de reclassement, que l'inaptitude soit professionnelle ou non, qui diffèrent aujourd'hui ([articles L. 1226-2](#) et [L. 1226-10 du code du travail](#) modifiés) :

- Suite à une déclaration d'inaptitude, l'employeur propose un autre poste au salarié en prenant en compte les préconisations du médecin du travail ;
- Les délégués du personnel doivent donner leur avis sur le poste de reclassement proposé par l'employeur au salarié déclaré inapte ;
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin doit indiquer la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté ;
- Le poste proposé est aussi comparable que possible à celui précédemment occupé au besoin par la mise œuvre de mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants ou d'aménagement du temps de travail.

La portée de l'obligation de reclassement suite à un avis d'inaptitude devient également identique que celle-ci soit professionnelle ou non ([articles L. 1226-2-1](#) nouveau et [L. 1226-12](#) modifiés).

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, **il doit lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.**

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- Soit de son impossibilité de proposer un poste au salarié suite aux préconisations du médecin du travail ;
- Soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions ;
- Soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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".

L'obligation de reclassement incombant à l'employeur est réputée satisfaite quand celui-ci propose au salarié un poste de travail qui tient compte des indications du médecin du travail.

### **Propositions écrites du médecin du travail**

Le médecin du travail proposera toujours des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé par le salarié afin de permettre son maintien dans l'emploi. Mais celles-ci devront être établies par écrit, et après échange avec le salarié ou l'employeur ([article L. 4624-3](#) nouveau).

De même, l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail sera également accompagné "par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur" ([article L. 4624-4](#) du code du travail nouveau). Il n'interviendra qu'après une étude de poste, déjà prévue aujourd'hui par l'article [R. 4624-31 du code du travail](#)), et un échange avec l'employeur et le salarié, dès lors qu'aucune mesure d'aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste.

### **Les modalités de contestation des avis du médecin sont modifiées**

La contestation de l'avis du médecin ne relèvera plus de la compétence de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail, mais du conseil des prud'hommes, statuant en référé. L'employeur ou le salarié saisira le conseil d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près de la cour d'appel. L'auteur de la saisine en informera le médecin du travail.

### **Une visite d'information et de prévention au lieu de la visite médicale d'embauche**

Le projet de loi remplace la visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention ([article L.4624-1](#) alinéa & modifié). Cette visite pourrait être effectuée par le médecin du travail ou par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire (collaborateur médecin, infirmier...). L'objet de cette visite ne serait donc plus de vérifier l'aptitude du salarié à son poste.

Une autre modification concerne les visites médicales périodiques. Celles-ci n'auraient forcément plus lieu en principe tous les deux ans, comme actuellement, mais prendraient en compte "les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé" ([article L.4624-1 alinéa 2 modifié](#)).

## Un examen médical d'aptitude pour les postes à risques

Pour les postes à risques (pour la santé ou la sécurité du salarié, celles de ses collègues ou celles de tiers évoluant dans l'environnement immédiat du salarié), le suivi individuel renforcé est précisé.

Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention des autres salariés.

L'objet de cet examen est de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste sur lequel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité, celles de ses collègues ou de tiers.

Cet examen est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

## Visite médicale des salariés en CDD, des salariés temporaires et des travailleurs de nuit

Un décret en Conseil d'Etat prévoira les adaptations des règles concernant la visite médicale d'information et de prévention et du suivi médical renforcé aux salariés temporaires et en CDD.

De même un décret précisera la surveillance médicale particulière applicable aux travailleurs de nuit ([article L. 3122-11 du code du travail nouveau](#)), pour lesquels la visite médicale d'embauche et la périodicité semestrielle du suivi médical sont supprimés.

**L'ensemble de ces dispositions s'appliqueront à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2017**

