

## // le dossier pratique

# Reclasser un salarié inapte

## Étendue de l'obligation, dispenses, sanctions

En présence d'un salarié déclaré inapte, l'employeur ne peut procéder à son licenciement sans tenter au préalable de le reclasser sur un autre emploi plus approprié à ses capacités. La loi Travail du 8 août 2016 a uniformisé la procédure de reclassement, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Les ordonnances Macron ont quant à elles clarifié le périmètre de l'obligation de reclassement, en le limitant à l'entreprise et aux entreprises du groupe situées sur le territoire national. Voici le détail des règles applicables, compte tenu également des précisions livrées par la jurisprudence.

À CLASSER SOUS

SANTÉ AU TRAVAIL

13 / 20

### 1 En quoi consiste l'obligation ?

#### DANS QUELS CAS L'OBLIGATION S'IMPOSE-T-ELLE À L'EMPLOYEUR ?

L'obligation de reclassement s'enclenche lorsque le salarié, à l'occasion de toute visite médicale le permettant, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment. Cette obligation s'applique, que l'inaptitude soit **d'origine professionnelle** (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle : *C. trav., art. L. 1226-10*) ou **non professionnelle** (*C. trav., art. L. 1226-2*).

**À NOTER** Sur le constat d'inaptitude par le médecin du travail, v. le dossier pratique - Santé- n° 211/2020 du 20 novembre 2020.

#### UNE OBLIGATION DE MOYENS OU DE RÉSULTAT ?

L'employeur doit **tenter** de reclasser le salarié inapte, en recherchant un emploi approprié à ses capacités, mais il n'a pas d'obligation de résultat en la matière. La loi admet l'hypothèse où il est **impossible** de proposer au salarié un poste de reclassement. Par ailleurs, le salarié n'est pas obligé d'accepter le reclassement proposé.

#### DANS QUEL CAS L'EMPLOYEUR EST-IL DISPENSÉ DE L'OBLIGATION ?

L'employeur peut procéder directement au licenciement pour inaptitude du salarié **sans obligation** de tenter au préalable de le reclasser, lorsque l'**avis** d'inaptitude **mentionne expressément** (*C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12*):

– que tout **maintien** du salarié dans un emploi serait **gravement préjudiciable** à sa santé ;

– ou que l'**état de santé** du salarié fait **obstacle à tout reclassement** dans un emploi. Ces dispositions, issues de la loi Travail, visent à mettre fin aux avis d'inaptitude à **tout poste** ou à **tout emploi**, qui ne permettraient pas aux employeurs de se libérer de leur obligation de reclassement et de prononcer le licenciement du salarié. Il est donc important de **vérifier** que le médecin du travail a bien **coché** l'une des **deux cases correspondantes** sur l'avis d'inaptitude. Dans le cas contraire, et même s'il a mentionné en conclusion de l'avis, une « inaptitude à tout poste de travail », l'employeur n'est pas dispensé, selon nous, de son obligation de reclassement.

**À NOTER** L'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement d'un salarié en contrat d'apprentissage présentant une inaptitude de nature médicale (*Cass. soc., 9 mai 2019, n° 18-10.618 PB*).

### 2 Comment procéder à la recherche de reclassement ?

#### QUELS EMPLOIS PROPOSER ?

##### Un emploi approprié aux capacités du salarié...

L'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, en prenant en compte les **conclusions écrites** du **médecin du travail** et les **indications** qu'il formule sur les **capacités** du salarié à exercer l'une des **tâches existantes** dans l'entreprise. Le médecin du travail

formule aussi des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant à occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Seules les **recherches** de reclassement **compatibles** avec les conclusions du médecin du travail peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-11.879).

L'employeur qui ne peut prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions du médecin du travail doit faire connaître **par écrit** au **salarié** et au **médecin du travail** les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-6).

**À NOTER** Si le médecin du travail n'a pas fait de propositions en vue du reclassement du salarié inapte, l'employeur doit les solliciter : il ne peut se prévaloir de l'absence de propositions pour prononcer le licenciement pour impossibilité de reclassement (Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 99-40.126).

### ► ... et aussi comparable que possible au précédent

En outre, l'emploi proposé au salarié au titre du reclassement doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, **au besoin** par la mise en œuvre de mesures telles que **mutation, aménagement, adaptation ou transformation** de poste existant ou **aménagement du temps de travail** (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

L'employeur ne doit pas s'interdire de proposer un poste emportant un **changement de domicile**. Dans ce cas, il n'y a pas de violation de la protection attachée au libre choix du domicile, puisque le salarié peut refuser ces postes (Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.316). Par ailleurs, même si le reclassement ne doit pas, en principe, entraîner une **modification du contrat de travail**, si le seul poste disponible emporte une telle modification, l'employeur doit le proposer (Cass. soc.,

29 janvier 2002, n° 99-45.989). Il peut ainsi être amené à proposer un poste **moins bien rémunéré**. Toutefois, cela ne l'autorise pas à proposer un salaire inférieur au Smic. Dans ce cas, le salarié pourrait réclamer des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 5 décembre 2012, n° 11-21.849).

L'emploi proposé au salarié inapte doit aussi correspondre à ses **capacités professionnelles**. Une **formation complémentaire** peut être envisagée si elle permet son reclassement dans un poste plus qualifié (Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 08-40.328). Mais l'employeur n'est **pas tenu** de donner au salarié une **formation de base** différente de la sienne et relevant d'un autre métier (Cass. soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927). Cela pourrait d'ailleurs se retourner contre lui : la Cour de cassation a ainsi jugé injustifié le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un salarié cariste, reclassé pour inaptitude sur un poste de guichetier. L'entreprise avait pourtant dispensé au salarié une formation interne, mais celle-ci s'était révélée inefficace, dans la mesure où la formation initiale lui faisait défaut (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 11-11.311).

### ► Un emploi disponible

L'employeur doit proposer au salarié **l'ensemble des postes disponibles** susceptibles de correspondre aux capacités du salarié et comparables au poste précédent : **emplois vacants** en attente d'être pourvus ou emplois qui pourraient être rendus vacants par une mesure de mutation ou permutation. Dès lors qu'un employeur omet de proposer au salarié certains de ces postes, l'absence de caractère sérieux de la recherche de reclassement est caractérisée (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767). À noter qu'il n'est pas possible d'**imposer** à un **autre salarié** une **modification** de son contrat afin de libérer son poste pour reclasser le salarié inapte (Cass. soc., 8 février 2017, n° 15-22.992).

## ORGANISMES POUVANT ÉPAULER LES ENTREPRISES CONFRONTÉES À L'INAPTITUDE

• **Les Cap Emploi** : financés par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), ils secondent les entreprises qui cherchent des solutions en cas d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Ils s'adressent à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou pour lesquelles le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance, mais aussi à des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail ou risquant de l'être. Ils peuvent contribuer à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'entreprise : soit au poste de travail initial, aménagé ou adapté, soit à un autre poste dans l'établissement d'origine ou dans un autre établissement de l'entreprise ou du groupe. Ces entités peuvent offrir un service d'ingénierie : mobilisation d'avis techniques, d'aides financières, recherche de matériel, de fournisseurs, mobilisation d'actions de formation, etc. Cela peut se traduire par la recherche d'experts en ergonomie, de centres de bilans de compétences, etc. Ils interviennent en complément de la médecine du travail, de l'assurance maladie et des institutions représentatives du personnel. Les Cap Emploi veillent en effet à articuler les interventions des différents acteurs.

En l'absence de solution dans l'entreprise, les Cap Emploi chercheront à utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser un nouveau projet professionnel en aidant l'intéressé à se préparer à la sortie de l'emploi et au reclassement externe, en l'informant sur les dispositifs et outils d'insertion professionnelle et sur les services sociaux, en accompagnant l'entreprise dans les démarches visant à faciliter le reclassement externe.

Renseignements et adresses : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) rubrique Employeur/ nos services et aides financières.

• **L'Anact et les Aract (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail)** collaborent avec l'Agefiph : interventions en entreprise et expertises. Il peut s'agir, dans une optique de maintien dans l'emploi, de rechercher des solutions d'adaptation dans le cadre d'une politique durable de reclassement.

Renseignements sur [www.anact.fr](http://www.anact.fr).

• **Les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat, ou Cramif en Île-de-France)** sont, parmi leurs missions, chargées de « prévenir la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés ». Leurs services sociaux aident les personnes en arrêt de travail ou non, ou déclarées inaptes à leur poste de travail, confrontées (ou susceptibles de l'être) à un problème d'emploi du fait de leur état de santé, à se maintenir dans l'emploi.

La jurisprudence intègre dans le champ des recherches de reclassement des postes qui ne sont que **momentanément disponibles**, tel que :

– un poste disponible le temps d'un congé de maternité (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-24.456 F-D) ;

– ou un **CDD de remplacement** (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-24.456 ; Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-16.156 ; Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-18.169 D). Si le salarié accepte une telle offre, il va de soi que le reclassement ne sera que temporaire, de sorte que l'employeur sera tenu de reprendre les recherches à l'issue du remplacement. En revanche, les tâches confiées à des **stagiaires** ne constituent pas un poste disponible (Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191 PB).

**À NOTER** Précisons que la notion d'« emploi » est plus large que celle de « poste ». « Un emploi correspond généralement à plusieurs postes de travail possibles dans une organisation. Un emploi regroupe des postes très proches au regard des activités réalisées ou des compétences mises en œuvre. Le poste constitue une unité plus précise au sein d'une organisation et correspond à une situation de travail réelle, concrète à un moment donné et à un endroit donné » (Rapp. AN n° 3675, p. 725).

## DANS QUEL PÉRIMÈTRE ?

**Auparavant**, faute de précision de la loi, la jurisprudence considérait que l'employeur devait tenter de reclasser le salarié au sein de l'établissement ou de l'entreprise, mais aussi au sein du groupe – y compris d'un groupement d'intérêt économique (Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-10.600) – auquel appartenait l'entreprise, ou encore au sein des entreprises relevant de la même franchise (Cass. soc., 25 mai 2011, n° 10-14.897) ou du même réseau de distribution (Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-13.849), que l'entreprise soit située **sur le territoire national ou non**.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le reclassement doit être recherché « au sein de l'**entreprise** ou des entreprises du **groupe** auquel elle appartient le cas échéant, **situées sur le territoire national** » (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Le reclassement est donc circonscrit à la **France**.

La **notion de groupe** désigne le groupe, au sens de la mise en place du comité de groupe, formé par une entreprise appelée **entreprise dominante** et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du Code de commerce.

Quant aux **entreprises** du groupe concernées, il doit s'agir de celles dont l'**organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation** de tout ou partie du personnel (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL LIMITER SA RECHERCHE EN FONCTION DES SOUHAITS DU SALARIÉ ?

Oui, l'employeur peut tenir compte de la position du salarié, notamment s'il a **déjà refusé certains postes** de reclassement. L'employeur peut limiter sa recherche de nouvelles possibilités de reclassement en fonction des **souhaits ou restrictions exprimés** par le **salarié** (Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.092). Ainsi, lorsqu'un salarié refuse des propositions de reclassement en raison de sa situation familiale et de l'éloignement de son domicile, l'em-

ployeur peut légitimement présupposer qu'il refusera un poste situé dans d'autres sociétés du groupe très éloignées (Cass. soc., 8 février 2017, n° 15-22.964).

De même, l'employeur peut **questionner** au **préalable** le salarié sur ses souhaits de reclassement (mobilité géographique, etc.), mais devra ensuite tenir compte de ses réponses (Cass. soc., 22 mars 2018, n° 16-24.482 D).

## À PARTIR DE QUAND ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS FAUT-IL PROCÉDER AUX RECHERCHES ?

L'obligation de reclassement s'enclenchant lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, le point de départ de l'obligation de reclassement est logiquement la **notification** de l'**avis médical** d'inaptitude.

Pour apprécier si l'employeur a satisfait à son obligation, les juges ne peuvent se référer aux **démarches** et aménagements **antérieurs** à l'avis d'inaptitude (Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-24.496).

Quant à la durée des recherches, le Code du travail est muet sur ce point. Mais la jurisprudence considère que cette recherche doit être effective et sérieuse, ce qui suppose qu'elle ne soit pas trop courte. La **brièveté du délai** entre l'avis d'inaptitude et l'**engagement de la procédure de licenciement** démontre à elle seule l'absence de tentative sérieuse de reclassement (Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43.219). Tel est le cas de l'employeur qui conclut à l'impossibilité du reclassement dès le lendemain de l'avis d'inaptitude (Cass. soc., 26 novembre 2008, n° 07-44.061).

Inversement, la durée des recherches ne doit pas être trop longue car cela pourrait être assimilé à une inertie.

**À NOTER** La Cour de cassation considère que même à l'issue du délai d'un mois prévu par les articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du Code du travail (v. ci-après), l'employeur reste tenu de respecter son obligation de reclassement (Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-12.068), la reprise du paiement des salaires ne le dispensant pas de cette obligation (Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-40.721). La recherche de reclassement doit donc en principe se poursuivre tant que le salarié n'est pas licencié.

## LE SALARIÉ DOIT-IL ÊTRE RÉMUNÉRÉ DURANT LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT ?

### ■ Pas de maintien du salaire...

Pendant la période de recherche d'un reclassement pour le salarié inapte, si ce dernier ne travaille pas, l'employeur n'est pas tenu au paiement des salaires. Par ailleurs, le salarié n'étant plus en arrêt maladie, il ne perçoit pas d'indemnités journalières. Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il a droit à l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) (v. l'encadré « L'indemnité temporaire d'inaptitude »).

### ■ ... avant l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la visite de reprise

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'**examen médical** de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est **ni reclassé** dans l'entreprise, **ni licencié**, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le **salaire** correspondant à l'emploi qu'il occupait **avant la suspension** de son contrat de travail (C. trav., art. L. 1226-4 et L. 1226-11).

Il s'agit de l'intégralité de sa rémunération, y compris les **heures supplémentaires** que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé (*Cass. soc.*, 4 avril 2012, n° 10-10.701), ainsi que les éléments variables pour les salariés dont la rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable (*Cass. soc.*, 16 juin 1998, n° 96-41.877).

Ce salaire « d'inactivité » ouvre droit à l'indemnité compensatrice de congés payés éventuellement versée lors du licenciement du salarié inapte (*Cass. soc.*, 4 avril 2012, n° 10-10.701).

L'employeur **ne peut déduire** de cette somme, fixée forfaitairement, les **indemnités journalières** de sécurité sociale perçues par le salarié, ni les indemnités versées au titre de la prévoyance (*Cass. soc.*, 22 juin 2011, n° 10-16.064; *Cass. soc.*, 18 décembre 2013, n° 12-16.460).

Par ailleurs, il ne peut s'exonérer de son obligation en **imposant** au salarié de prendre ses **congés payés** (*Cass. soc.*, 3 juillet 2013, n° 11-23.687).

En outre, il doit reprendre le versement des salaires jusqu'à la date du licenciement, **même si** le salarié a retrouvé une **activité professionnelle extérieure** à l'entreprise, sans déduction possible (*Cass. soc.*, 4 mars 2020, n° 18-10.719 PB).

Si l'employeur ne reprend pas le versement des salaires, le salarié pourra :

– soit solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires ;

– soit faire constater la rupture du contrat de travail pour non-respect de cette obligation, cette rupture (prise d'acte ou résiliation judiciaire) s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 29 septembre 2004, n° 02-43.746).

**À NOTER** La reprise du paiement du salaire est suspendue en cas de départ en congé individuel de formation (*Cass. soc.*, 16 mars 2011, n° 09-69.945). En revanche, au retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur ne pourra échapper à ses obligations. De plus, en cas d'inaptitude du salarié protégé, si la saisine de l'inspecteur du travail est interruptive du délai d'un mois pour prononcer le licenciement, elle ne dispense pas l'employeur de poursuivre le paiement des salaires jusqu'à la date du licenciement autorisé (*Cass. soc.*, 16 novembre 2005, n° 03-47.395).

### 3 Faut-il consulter le CSE ?

L'ancienne obligation de consulter les délégués du personnel, a été transmise au CSE. La jurisprudence dégagée à l'époque des délégués du personnel peut être transposée au CSE.

#### DANS QUEL CAS ?

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou d'origine non professionnelle, l'employeur a l'obligation de **recueillir l'avis du CSE** sur les possibilités de reclassement du salarié (*C. trav.*, art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Cette consultation est obligatoire **même si** l'employeur s'estime dans l'**impossibilité de proposer un reclassement** (*Cass. soc.*, 11 juin 2008, n° 06-45.537; *Cass. soc.*, 30 septembre 2020, n° 19-16.488 PB).

Mais qu'en est-il si le **médecin du travail** a expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que l'on se trouvait dans l'**un des deux cas de dispense de**

**recherche de reclassement** (*v. page 1*) ? La Cour de cassation n'a pas encore explicitement livré sa position. Dans l'attente, la prudence reste de mise et il vaut mieux procéder à la consultation plutôt que de s'exposer aux sanctions encourues à défaut de celle-ci.

#### QUELS SONT LES CSE À CONSULTER ?

Si une entreprise compte des établissements distincts, seuls le CSE de l'**établissement** dans lequel **travaille** le salarié inapte doit être consulté (*Cass. soc.*, 13 novembre 2008, n° 07-41.512).

Lorsque, dans une entreprise à établissements multiples, le salarié exerce son activité sur un **site dépourvu de représentant du personnel**, le salarié doit nécessairement être rattaché à un établissement distinct doté d'un CSE afin de ne pas être privé du droit à la consultation du CSE. L'employeur doit donc consulter le CSE du site auquel le salarié doit être rattaché (*v. Cass. soc.*, 7 décembre 2016, n° 14-27.232). Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, seul l'établissement d'un **procès-verbal de carence** exonère l'employeur de son obligation de consulter le CSE (*Cass. soc.*, 23 septembre 2009, n° 08-41.685).

**À NOTER** La consultation du CSE ne peut être remplacée par celle d'un représentant d'une organisation syndicale (*Cass. soc.*, 21 février 1990, n° 88-42.125).

#### À QUEL MOMENT ?

Le CSE est consulté après que l'inaptitude du salarié a été constatée et **avant la proposition** à l'intéressé d'un **poste de reclassement** approprié à ses capacités (*Cass. soc.*, 28 octobre 2009, n° 08-42.804; *Cass. soc.*, 23 mars 2011, n° 09-42.978; *Cass. soc.*, 15 janvier 2020, n° 18-24.328 D). L'obligation de consultation n'est pas respectée lorsque l'employeur consulte les élus une semaine après avoir notifié la proposition de reclassement au salarié (*Cass. soc.*, 19 juin 1990, n° 87-41.499).

L'employeur n'est pas tenu de consulter le CSE avant chaque proposition de reclassement, **une seule consultation suffit** (*Cass. soc.*, 21 septembre 2011, n° 10-30.129). Par ailleurs, en cas de **propositions successives**, cet avis peut être recueilli **entre deux propositions** (*v. Cass. soc.*, 16 mars 2016, n° 14-13.986 D). Ainsi, lorsque l'avis a été recueilli alors que des offres de reclassement avaient déjà été transmises au salarié, l'obligation de consultation est satisfaite dès lors qu'un **poste a de nouveau été proposé** au salarié **après la consultation** des élus (*Cass. soc.*, 15 janvier 2020, n° 18-24.328 D).

Si le salarié **refuse** l'emploi proposé, l'employeur doit rechercher d'autres possibilités de reclassement, mais il n'a **pas à réitérer** cette consultation avant de proposer un nouveau poste (*Cass. soc.*, 3 juillet 2001, n° 98-43.326).

**À NOTER** En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit consulter le CSE avant d'engager la procédure de licenciement (*Cass. soc.*, 23 septembre 2009, n° 08-41.685).

#### SOUS QUELLE FORME CONSULTER LE CSE ?

À l'instar de la solution retenue pour les DP (*Cass. soc.*, 29 avril 2003, n° 00-46.477), l'avis de chaque membre de la délégation du personnel du CSE peut être recueilli

individuellement. Mais dans un souci de preuve, il est préférable de convoquer le CSE à une réunion, d'autant que le CSE est par définition une instance collégiale. En effet, en cas de contentieux, le procès-verbal permet de prouver que la consultation a été effectuée. Les élus peuvent être convoqués par voie électronique (*Cass. soc.*, 23 mai 2017, n° 15-24.713).

**À NOTER** Selon une jurisprudence récente (rendue à l'égard des délégués du personnel), cette consultation peut se tenir à distance, par le biais d'une simple conférence téléphonique (*Cass. soc.*, 30 septembre 2020, n° 19-13.122 PB).

## QUELS DOCUMENTS TRANSMETTRE AU CSE ?

L'employeur doit fournir au CSE les informations nécessaires sur l'état de santé du salarié et la recherche de reclassement, pour lui permettre d'émettre un avis en toute connaissance de cause (*Cass. soc.*, 13 juillet 2004, n° 02-41.046 ; *Cass. soc.*, 19 mars 2008, n° 06-45.133). Dans ce cadre, l'employeur doit remettre au CSE toutes les **préconisations** formulées par le médecin du travail.

L'obligation de consultation n'est pas respectée lorsque l'employeur n'a pas indiqué au CSE que le médecin du travail avait déclaré le salarié apte à un autre poste « sous réserve d'horaires aménagés » (*Cass. soc.*, 29 février 2012, n° 10-28.848).

## QUELLE EST LA PORTÉE DE L'AVIS DU CSE ?

Si le CSE se prononce en faveur du licenciement, admettant par là même qu'aucun reclassement n'est envisageable dans l'entreprise, l'employeur ne doit pas s'estimer de ce seul fait libéré de son obligation de rechercher un poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail. Un tel avis ne donne pas carte blanche à l'employeur pour conclure définitivement à l'impossibilité de reclassement et procéder au licenciement pour inaptitude. La Cour de cassation estime en effet que le **sens de l'avis** des DP (ou du CSE) est **sans conséquence** sur le respect par l'employeur de son **obligation de reclassement** (*Cass. soc.*, 6 mai 2015, n° 13-25.727). Et le juge chargé, en cas de litige, de vérifier que l'employeur a procédé à une tentative sérieuse et loyale de reclassement, ne peut donc pas se fonder sur la teneur de cet avis pour conclure à l'impossibilité de reclassement et au bien-fondé du licenciement pour inaptitude.

## QUELS SONT LES RISQUES EN L'ABSENCE DE CONSULTATION DU CSE ?

Le défaut de consultation constitue un **délit d'entrave** sanctionné par un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3750 €, deux ans d'emprisonnement et 7500 € d'amende en cas de récidive (*C. trav.*, art. L. 2317-1).

## L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'INAPTITUDE

Le salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle peut prétendre à une indemnisation temporaire par la Sécurité sociale, dénommée « indemnité temporaire d'inaptitude », en attendant que l'employeur procède à son reclassement dans l'entreprise ou le licencie (*CSS*, art. L. 433-1).

### • Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Le droit à cette indemnité est ouvert au salarié :

- déclaré inapte suite à un accident ou une maladie dont le caractère professionnel a été reconnu (*CSS*, art. D. 433-2) ;
- et qui ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée (*CSS*, art. D. 433-3).

### • Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le versement de l'indemnité n'est pas automatique. Pour en bénéficier, le salarié adresse sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) dont il relève un formulaire de demande comportant :

- un cadre réservé à la mention, portée lors du constat de l'inaptitude par le médecin du travail, du lien susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident ou la maladie d'origine professionnelle ;
- un cadre permettant à l'assuré d'attester sur l'honneur de l'impossibilité de percevoir une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte.

Le salarié adresse un volet du formulaire de demande à son employeur et conserve un volet (*CSS*, art. D. 433-3).

### • À quel moment est versée l'indemnité ?

L'indemnité est versée par la caisse, à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour de la date de licenciement ou du reclassement du bénéficiaire, pour la durée maximale d'un mois laissée à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié (*CSS*, art. D. 433-5).

Si nécessaire, la Cpam a recours à la procédure de récupération de l'indu visée à l'article L. 133-4-1 du Code de la sécurité sociale : lorsque le versement de la rente pour AT-MP intervient après le paiement de l'indemnité ou en cas d'annulation de l'avis d'inaptitude, la Cpam peut récupérer l'indu correspondant auprès de l'assuré (*CSS*, art. D. 433-8).

### • Quel est le montant de l'indemnisation ?

Le montant journalier de l'indemnité est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt maladie lié à l'AT-MP précédant l'avis d'inaptitude. Lorsque la victime travaille pour le compte de plusieurs employeurs, l'indemnité est versée au titre du poste de travail pour lequel elle a été déclarée inapte (*CSS*, art. D. 433-4). Lorsque le salarié perçoit une rente liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle qui a conduit à l'inaptitude, le montant mensuel de la rente servie s'impute sur celui de l'indemnité (*CSS*, art. D. 433-7). L'indemnité temporaire d'inaptitude suit le même régime social et fiscal que l'indemnité journalière AT-MP.

### • Quel est le rôle de l'employeur ?

Dès lors qu'il a pris la décision soit de reclasser, soit de licencier le salarié, l'employeur est tenu, dans les huit jours qui suivent la date de sa décision, de renvoyer à la Cpam le volet du formulaire de demande qui lui a été remis par le salarié. Sur le formulaire, l'employeur porte mention de la date de sa décision et confirme l'exactitude des indications portées par le salarié (*CSS*, art. D. 433-6).

En outre, l'absence de consultation du CSE rend le licenciement **sans cause réelle et sérieuse**, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle (*Cass. soc.*, 30 septembre 2020, n° 19-11.974 PBI). L'indemnisation prévue n'est pas identique selon l'origine de l'inaptitude :

– en cas d'**inaptitude professionnelle**, l'absence de consultation ou une consultation insuffisante ou tardive du CSE ouvre droit, pour le salarié licencié, à défaut de réintégration, à une **indemnité au moins égale à six mois de salaire**. Celle-ci se cumule avec l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement (*C. trav.*, art. L. 1226-15 et L. 1235-3-1; *Cass. soc.*, 15 octobre 2014, n° 13-16.958);

– en cas d'**inaptitude non professionnelle**, le salarié aura droit aux dommages et intérêts dus pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, tels qu'ils résultent du barème prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail.

## 4 Le salarié peut-il refuser l'offre de reclassement ?

### COMMENT PRÉSENTER AU SALARIÉ L'OFFRE DE RECLASSEMENT ?

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié, après avis du CSE, un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à son emploi précédent, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (*C. trav.*, art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

L'employeur est présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement dès lors qu'il remplit ces conditions.

Même si le Code du travail n'impose **pas de formalisme** et même si la jurisprudence admet la validité d'une offre exposée oralement (*Cass. soc.*, 31 mars 2016, n° 14-28.314), il est recommandé à l'employeur d'établir sa proposition de reclassement par écrit. En effet, en cas de contentieux, il pourra ainsi prouver qu'il a bien rempli son obligation de reclassement.

Par ailleurs, la proposition de reclassement doit être précise et consistante. Ne l'est pas celle évoquant « un poste d'ouvrier d'exécution » sans préciser de quel type de travail il s'agit (*Cass. soc.*, 10 décembre 2002, n° 00-46.231) ou celle ne précisant pas la rémunération, la durée et les horaires de travail (*Cass. soc.*, 16 mars 2016, n° 14-19.883).

### DANS QUELS CAS LE SALARIÉ PEUT-IL REFUSER L'OFFRE ?

Le salarié peut refuser la proposition de reclassement de l'employeur, que le nouveau poste entraîne une modification de son contrat de travail (*Cass. soc.*, 9 avril 2008, n° 07-41.105) ou un simple changement de ses conditions de travail (*Cass. soc.*, 26 janvier 2011, n° 09-43.193). Il peut aussi contester la compatibilité du poste avec les préconisations de l'inspecteur du travail.

## QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU REFUS ?

Si le salarié conteste la compatibilité du poste de reclassement avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit **solliciter à nouveau** l'avis du **médecin du travail** sur cette compatibilité avant de tirer les conséquences du refus, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement si le médecin valide les observations du salarié, soit en procédant au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement si le médecin confirme son premier diagnostic (*Cass. soc.*, 23 septembre 2009, n° 08-42.525).

Lorsque le salarié **refuse un poste conforme** aux conclusions du médecin du travail, ce refus ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement et ne peut motiver le licenciement du salarié (*Cass. soc.*, 30 novembre 2010, n° 09-66.687). Dans ce cas, l'employeur doit soit **rechercher de nouveaux postes** de reclassement, soit, s'il a épuisé toutes les possibilités de reclassement, **licencier** le salarié pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

**À NOTER** Compte tenu du fait que l'obligation de reclassement est désormais réputée remplie lorsque l'employeur a proposé au salarié au moins un emploi, la jurisprudence à venir pourrait être moins sévère à l'égard de l'employeur en cas de refus du salarié. Ainsi, si dans le cadre de l'emploi de reclassement proposé, le salarié refuse tous les postes de travail y afférents, l'employeur pourrait ne pas être tenu de poursuivre ses recherches de reclassement et pourrait licencier le salarié. Tout dépendra de l'interprétation que fera la Cour de cassation de cette nouvelle disposition.

## LE REFUS DU SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE ABUSIF ?

Le refus du salarié sera considéré abusif si le poste proposé est approprié à ses capacités telles qu'énoncées par le médecin du travail, que cet avis n'a pas été contesté et que la proposition de reclassement n'entraîne pas de modification du contrat de travail (*Cass. soc.*, 12 juillet 2006, n° 05-42.152), surtout si le poste de reclassement est comparable à l'emploi précédemment occupé (*Cass. soc.*, 20 février 2008, n° 06-44.867).

Mais même si le refus du salarié est considéré abusif, cela n'a pas d'effet sur l'obligation de reclassement de l'employeur. Ainsi, même s'il considère le refus du salarié abusif, l'employeur devra formuler de nouvelles propositions de reclassement ou procéder au licenciement en cas d'impossibilité de reclassement.

Le caractère abusif du refus du salarié a pour **seule conséquence**, et dans le seul cas d'une inaptitude d'origine professionnelle, de le **priver** de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement (*C. trav.*, art. L. 1226-14; *Cass. soc.*, 25 mai 2011, n° 09-71.543).

## 5 Quid à défaut de reclassement ?

### EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

En cas d'**inaptitude professionnelle**, lorsque l'employeur a licencié le salarié sans respecter son obliga-

tion de reclassement, le salarié peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à **six mois de salaire** (*C. trav., art. L. 1226-15 et L. 1235-3-1*). Elle est **cumulable** avec l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement (*C. trav., art. L. 1226-14*). En revanche, il ne peut réclamer en plus la réparation de la perte d'emploi, les juges considérant que celle-ci est comprise dans l'indemnité (*Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-28.799*), ni celle de la perte des droits à la retraite, celle-ci étant déjà réparée par la rente servie au titre du livre 4 du Code de la sécurité sociale (*Cass. soc., 3 mai 2018, n° 14-20.214*).

Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude non professionnelle**, le salarié peut prétendre, outre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice, au paiement des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 26 janvier 2005, n° 03-40.332*).

Le **défaut de consultation** du CSE et le non-respect de l'**obligation de reclassement** ne peuvent être sanctionnés que par **une seule et même indemnité** (*Cass. soc., 7 mars 2018, n° 16-25.498*).

**À NOTER** En cas d'inaptitude d'un salarié par ailleurs reconnu travailleur handicapé, l'employeur doit prêter une attention particulière à l'exigence classique de recherche d'un reclassement, mais également à l'obligation, spécifique à ce statut, lui imposant de prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi (*C. trav., art. L. 5213-6*). Dans un arrêt du 3 juin 2020, la Cour de cassation précise en effet que le refus de prendre de telles mesures rend le licenciement nul car constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap (*Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-21.993 PB*: à propos d'un employeur qui, nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et [...] n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié).

## EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT

Le Code du travail envisage l'hypothèse où l'employeur est dans l'**impossibilité** de **proposer un autre emploi** au salarié. Dans ce cas, il doit lui faire connaître **par écrit** les **motifs** qui s'opposent à son reclassement (*C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12*).

C'est à l'employeur d'apporter la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié (*Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-45.350*). Le reclassement peut être impossible parce qu'il n'y a **pas de poste** dans l'entreprise (ou le groupe), l'employeur n'ayant pas l'obligation de créer un poste qui n'existe pas (*Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-30.895*), ou parce que le **salarié a refusé** le ou les postes proposés (*Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-12.068*), ou encore parce que les postes exigent un niveau de diplôme que le salarié ne possède pas et qui ne peut être pallié par une formation (*Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-24.285*).

Idem en cas de **cessation totale d'activité** de l'entreprise mise en liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, dès lors que l'entreprise n'appartient pas à un groupe (*Cass. soc., 4 octobre 2017, n° 16-16.441*).

L'**impossibilité de reclassement autorise** l'employeur à procéder au **licenciement** du salarié inapte (*C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12*).

Sur l'obligation de reprendre le paiement du salaire à défaut de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, v. « *Le salarié doit-il être rémunéré durant la recherche de reclassement ?* ».

**À NOTER** Nous reviendrons plus en détail sur le licenciement pour inaptitude dans un prochain dossier.

---

**SOURCES** • Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août • D. n°2016-1908 du 27 décembre 2016, JO 29 décembre • Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre • Arrêté du 16 octobre 2017, JO 21 octobre

---

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)