

Inaptitude : pas de précipitation dans les recherches de reclassement

(Arrêt du 6 mai 2015, n° 13-24.496)

En l'espèce, une opératrice de saisie a été placée en arrêt de travail pour une maladie professionnelle à compter du 19 novembre 2004 ; elle a repris son travail le 4 février 2008 dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique et a de nouveau été en arrêt de travail à compter du 14 avril 2008.

A l'issue de deux visites de reprise des **16 et 30 septembre 2008**, et après étude de poste et des conditions de travail effectuée le **26 septembre 2008**, elle a été définitivement déclarée inapte à la reprise de son poste de travail. Elle a été licenciée le 24 octobre 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La salariée a contesté la régularité et le bien-fondé de son licenciement en justice.

Elle reproche notamment à l'employeur de ne pas avoir effectué de recherches de reclassement, postérieurement à la visite de reprise. La Cour d'Appel rejette sa demande considérant que l'employeur qui avait d'ores et déjà aménagé le poste de la salariée dans le cadre de son mi-temps thérapeutique, a bien respecté son obligation de reclassement, en l'ayant même anticipé.

La Cour de Cassation, quant à elle ne partage pas cette opinion et donne raison à la salariée, estimant que :

"seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement" et qu' "en (...) se référant à des démarches et aménagements antérieurs à l'avis d'inaptitude, et sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'employeur avait, postérieurement au second avis du médecin du travail, mis en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision".

Ainsi, la Haute juridiction estime que pour respecter son obligation de reclassement, **l'employeur doit impérativement procéder à des nouvelles recherches de reclassement en tenant**

compte des préconisations du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise.

En statuant ainsi, la Cour Suprême poursuit sa logique rappelée dans le passé dans **deux arrêts du 25 février 2009** estimant que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement, mais :

- rappelant aux entreprises qu'elles ne doivent ni bâcler ni précipiter leurs recherches de reclassement d'un salarié inapte ;
- elle exige, en plus :
- que les mesures de reclassement soient envisagées postérieurement à la seconde visite médicale,
- et qu'un délai de réflexion suffisant soit laissé au salarié.

Dans le premier cas, une procédure de licenciement a été engagée 3 jours après la 2^{ème} visite médicale ayant abouti à une inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise, puis à un licenciement 14 jours après la seconde visite de reprise. Toutefois, entre temps des recherches de reclassement avaient été effectuées et discutées.

Peu importe, pour la Cour de cassation, si *"l'employeur n'a pas recherché le reclassement du salarié à compter de la date de l'avis d'inaptitude"*. L'argument selon lequel des recherches auraient été effectuées entre les deux visites médicales est inopérant. L'employeur doit effectuer ses recherches à **l'issue des deux visites**.

Dans la deuxième affaire (Arrêt du 25/02/2009 - n° 07-42660), l'employeur estimait que les seules propositions de reclassement qu'il pouvait faire à la salariée n'étaient pas compatibles avec les propositions du médecin du travail.

Il les avait présentées seulement **au cours de l'entretien préalable de licenciement**. La Cour d'Appel, puis la Cour Cassation ont suivi, en l'espèce, l'argumentaire de la salariée qui estimait n'avoir pas bénéficié d'un délai suffisant pour les examiner.

Ces décisions sont à rapprocher de l'arrêt rendu le **25 mars 2015** (Arrêt du 25 mars 2015 n° 13-28.229 commenté

dans les IM du mois de mai) concernant des salariés ayant fait l'objet d'une inaptitude d'origine professionnelle (dont l'employeur a pris connaissance au moment de la **notification** du licenciement).

Pour mémoire, on indiquera qu'en présence d'une inaptitude professionnelle, l'employeur est tenu de procéder à la consultation des délégués du personnel avant toute proposition de reclassement. (art. L.1226-10 du CT).

S'il prend connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude avant ou au moment de la notification du licenciement, il doit impérativement :

- consulter les délégués du personnel avant toute proposition de reclassement,
- et dans l'hypothèse où il aurait déjà fait des propositions de reclassement avant la consultation de DP, il doit proposer à nouveau les offres de reclassement disponibles (même si elles sont identiques à la proposition initiale, le principe étant que les offres ne peuvent être proposées au salarié victime d'une inaptitude d'origine professionnelle qu'après consultation des délégués du personnel).

Ainsi, progressivement, la Cour fixe des règles de chronologie dans la recherche de reclassement. :

- L'employeur doit effectuer ses recherches **après la seconde visite médicale** : s'il peut anticiper ses recherches entre les deux visites médicales, elles doivent être poursuivies et formalisées uniquement après le **second avis médical**.
- Il est impératif de laisser un délai suffisant au salarié pour examiner les propositions de reclassement.
- Un mois après la seconde visite, l'employeur doit licencier l'intéressé ou reprendre le paiement du salaire s'il n'a pas été reclassé.
- Toutefois, rien n'empêche l'employeur de prolonger ses recherches au-delà du délai d'un mois si cela s'avère nécessaire, à condition de maintenir le paiement du salaire. ■