

## Inaptitude

# Obligation de reclassement

**Les tâches confiées à des stagiaires – qui ne sont pas des salariés de l'entreprise – ne constituent pas un poste disponible de reclassement**

**D**ans un arrêt rendu le 11 mai 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme une décision de la Cour d'appel, estimant que **"ne constituent pas un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte l'ensemble des tâches confiées à des stagiaires qui ne sont pas salariés de l'entreprise, mais suivent une formation au sein de celle-ci"**.

En se prononçant de la sorte, la Cour de cassation considère que le fait, pour un employeur, de ne pas proposer ces tâches, à un salarié inapte, y compris lorsqu'elles sont compatibles avec l'avis médical, ne constitue pas un manquement à son obligation de reclassement.

On rappellera qu'en application de son obligation de reclassement, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son poste de travail, l'employeur **doit rechercher un poste de reclassement approprié à ses capacités** en tenant compte des propositions écrites du médecin du travail (C. trav., art. L.1226-2 et L.1226-10).

L'on ajoutera que, conformément à la **jurisprudence constante**, les recherches de reclassement doivent être effectuées de manière très large sur l'ensemble des postes disponibles, adaptés à l'état de santé du salarié inapte, y compris ceux qui ne le sont que temporairement (CDD, remplacement d'une salariée en congé maternité).

Toutefois, la Haute Juridiction avait fixé des limites à cette obligation, en estimant, notamment, que l'employeur **n'avait ni l'obligation de créer un poste pour permettre** le reclassement d'un salarié, ni d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail pour libérer un poste pour un salarié déclaré inapte.

En l'espèce, la Cour apporte une nouvelle précision quant aux limites à l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur, affirmant, dans cette décision de principe qu'**en l'absence de fraude**,

les tâches confiées à un stagiaire ne constituent pas "un poste" du fait de son statut particulier distinct de celui d'un salarié de l'entreprise.

En effet, selon la Haute Juridiction, **le travail d'un stagiaire ne peut se confondre avec un poste de travail**, dans la mesure où il doit s'inscrire dans un processus de formation et de mise en situation professionnelle pendant ses études dans le cadre d'une convention de stage signée entre l'entreprise, le stagiaire et le centre de formation. De surcroît, le stagiaire ne perçoit pas de salaire à proprement parler, mais une gratification.

Après avoir **écarté la qualification de "poste disponible"** concernant le travail confié aux stagiaires, la Cour, fidèle à sa jurisprudence antérieure, maintient l'idée que l'employeur **n'a pas d'obligation de créer un poste** pour remplir son obligation de reclassement.

On précisera que les Hauts Magistrats, en prenant la précaution d'affirmer que :

*"(...) la cour d'appel, devant laquelle aucune fraude n'était invoquée, a (...), souverainement retenu que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse et loyale de reclassement (...)"* ont tenu à attirer l'attention sur le fait que ce raisonnement ne s'applique **qu'en l'absence de fraude** qui consisterait à recourir à des stagiaires, **dans le but** d'éviter des embauches, ou comme en l'espèce, de reclasser un salarié déclaré inapte.

En l'espèce, dans la mesure où **"aucune fraude n'était invoquée"**, elle conclut que l'employeur avait bien rempli son obligation de recherche sérieuse et loyale de reclassement.

On suppose que la solution aurait été différente en cas de fraude ou détournement du statut de stagiaires, dans le but d'échapper, notamment, à l'obligation de reclassement.

### Faits de l'espèce :

Un salarié, initialement engagé en qualité de chauffeur poids lourds, et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, reproche à son employeur de ne pas avoir effectué de recherches réelles de reclassement, en

ne lui proposant pas l'ensemble des emplois disponibles. Il lui reproche, plus particulièrement, d'avoir eu recours à des stagiaires, pour des missions ponctuelles consistant à des tâches administratives, compatibles aux exigences médicales de reclassement, qu'il aurait dû lui proposer.

**L**es juges du fond, déboutent le salarié. La Cour de cassation, saisie par un pourvoi formé par le salarié, confirme la décision de la Cour d'appel et valide le licenciement. ■



### BRÈVE

#### Publication du décret n° 2017-1311 du 29 août 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail en agriculture

**S**i le nouveau dispositif instauré pour la médecine du travail agricole ressemble en grande partie à celui du secteur interprofessionnel, on relèvera les principales différences suivantes :

- le médecin du travail doit établir chaque année un plan d'activité en milieu de travail pour le secteur auquel il est affecté
- l'équipe pluridisciplinaire sous l'autorité du médecin du travail a libre accès aux lieux de travail
- la visite à la demande de l'employeur doit faire l'objet d'un écrit motivé
- tout travailleur ayant atteint l'âge de 55 ans bénéficie d'un bilan de son exposition à des risques professionnels
- les examens complémentaires sont pris en charge différemment en fonction de leur caractère obligatoire ou non d'un point de vue réglementaire
- les modalités de détermination de l'effectif de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (en SSTI ayant la compétence agricole) sont fixées par arrêté.