

## Inaptitude

# L'employeur doit proposer des postes de reclassement appropriés aux capacités du salarié

(Cass. soc., 7 mars 2012, n° 11-11.311)

**Les faits : un salarié, occupant un poste de cariste, a été victime d'un accident du travail, à la suite duquel il a été déclaré inapte, en deux visites, par le médecin du travail.**

**A** l'issue d'une seconde visite médicale de reprise, le médecin du travail l'a déclaré "inapte au poste de magasinier cariste. Salarié à reclasser en fonction des indications émises sur la fiche d'aptitude du 21 janvier 2005. Peut effectuer des tâches simples en position assise ou debout telles que des tâches administratives, standard téléphonique et activité commerciale".

Le salarié a été reclassé sur un poste de guichetier avec avis conforme du médecin du travail et des délégués du personnel.

Moins de deux mois après son reclassement, le salarié s'est vu notifier son licenciement pour inaptitude au poste de guichetier et insuffisance professionnelle, l'employeur lui reprochant "son incapacité à assimiler le travail", et notamment, la réalisation de tâches très simples. Afin de contester son licenciement, le salarié a engagé une action prud'homale visant à voir annulé son licenciement.

### La décision des Hauts magistrats

La Cour de cassation rappelle, dans cet arrêt, les dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail, en précisant que lorsque le salarié, à la suite d'un accident du travail, est déclaré

inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédent, au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

En l'espèce, le salarié avait bénéficié d'une formation en binôme sur le poste pendant quarante-cinq jours. Elle s'était avérée inefficace, dans la mesure où c'est une formation initiale qui faisait défaut à l'intéressé, lequel avait des aptitudes manuelles, mais aucune compétence en informatique et comptabilité. La cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, en a donc déduit que le poste proposé pour le reclassement n'était pas approprié aux capacités du salarié, puisque, malgré une formation professionnelle, il lui était inaccessible.

Le licenciement a donc été annulé en application de l'article L. 1226-15 du Code du travail, article permettant au juge de décider de la réintégration du salarié dans l'entreprise ou d'annuler le licenciement.

On rappellera que la Cour de cassation a développé une jurisprudence assez fournie sur l'obligation de reclassement de l'employeur.

Elle avait déjà jugé 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" (Cass. soc., 26 nov. 2008, n° 07-44.061).

Il a également été admis que le refus du salarié de reprendre le travail, sur un poste incompatible avec les préconisations du médecin du travail, n'est pas fautif. Il appartient, dans ce cas, à l'employeur, informé de la non-compatibilité des postes qu'il propose aux préconisations du médecin du travail, de rechercher d'autres postes.

La Cour de cassation poursuit donc aujourd'hui son analyse, en apportant une nouvelle illustration. Le Code du travail oblige l'employeur à proposer des postes de reclassement appropriés aux capacités du salarié.

### Que faut-il entendre par "approprié aux capacités" ?

En l'espèce, l'employeur avait organisé une formation professionnelle et un travail en binôme pendant 45 jours, pour permettre le reclassement du salarié sur un autre poste de travail.

Il a finalement considéré que c'était la formation initiale qui faisait défaut à l'intéressé, ce qui a, semble-t-il, conduit les juges à considérer que la proposition de reclassement qui avait été formulée n'était pas adaptée aux capacités du salarié. Par capacités, il fallait donc entendre "formation initiale"...

## Conduites addictives, substances psychoactives et travail

**A** travers la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, l'une des nouvelles missions confiées aux Services de santé au travail est la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail. Dans cette perspective, la nouvelle édition de la brochure "Conduites addictives, substances psychoactives et travail" s'attache à répertorier, de façon détaillée, les rôles et responsabilités de l'employeur, des salariés, du médecin et de l'Équipe Santé-Travail, tout en rappelant des informations générales et les outils à disposition pour développer des démarches de prévention collective.

Cet ouvrage, très complet, constitue un élément indispensable à tous les acteurs de la Santé au travail.

Editeur Docis  
www.editions-docis.com

