

Inaptitude

Le reclassement d'un salarié inapte, après le délai d'un mois, est possible

(Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-12.068) (publié au bulletin)

L'employeur demeure, même à l'issue du délai d'un mois prévu par l'article L. 1226-4 du Code du travail, tenu de respecter son obligation de reclassement du salarié déclaré inapte.

L'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyen renforcée. En effet, il doit tout mettre en œuvre pour tenter de reclasser le salarié, mais nul n'est tenu à l'impossible, encore faut-il que des postes soient disponibles.

L'article L.1226-4 du Code du travail précise que si le reclassement n'a pas été effectué dans un délai d'un mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise, ou si le salarié n'a pas été licencié, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire.

Au cas d'espèce, deux propositions de reclassement ont été faites au salarié :

- l'une, avant l'expiration du délai d'un mois, mais non conforme aux préconisations du médecin du travail,
- l'autre, après le délai d'un mois, et conforme à l'avis du médecin du travail.

Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, imputant à l'employeur de ne pas lui avoir proposé un poste conforme à l'avis du médecin du travail, avant l'expiration du délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude.

Rappelons que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans

l'entreprise, doit en assurer l'effectivité, en prenant en considération les préconisations écrites du médecin du travail (Cass. soc., 19 déc. 2007 n° 06-43.918, et 23 sept. 2009, n° 08-42.629).

L'affaire monte jusqu'en Cour de Cassation, qui doit répondre à la question suivante : l'employeur qui a proposé un poste de reclassement, en conformité avec les préconisations du médecin du travail, après l'expiration du délai d'un mois, a-t-il manqué à son obligation de reclassement ?

Les Hauts Magistrats répondent par la négative à cette question. L'employeur, qui a repris le paiement des salaires, conformément à l'article L.1226-4 supra, reste tenu de son obligation de reclassement "même à l'issue du délai d'un mois".

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel, en considérant que l'employeur ne manque pas à son obligation de reclassement en proposant un poste conforme aux préconisations du médecin, après le délai d'un mois.

En fait, l'origine de la règle des "un mois" était de ne pas laisser le salarié dans une situation inconfortable financièrement, situation où il n'est pas encore licencié donc ne pouvant pas bénéficier de prestations de chômage, situation où il n'est plus en arrêt de travail donc ne percevant plus d'indemnités journalières. Etant inapte, il ne peut ni travailler, ni percevoir de salaire. C'est la raison pour laquelle l'employeur a pour obligation de reprendre le paiement des salaires, dans un délai d'un

mois à compter de la date de la deuxième visite de reprise.

Cette décision correspond à une logique application des dispositions du Code du travail. En effet, l'article L. 1226-4 du Code du travail ne précise pas que l'obligation de reclassement, à la charge de l'employeur, est encadrée dans un délai d'un mois, mais qu'il est simplement tenu, au-delà de ce délai, de reprendre le paiement du salaire.

En l'espèce, l'employeur avait fait le nécessaire pour proposer un poste de reclassement au salarié et, ainsi, le maintien dans l'emploi.

Quels sont les enseignements de l'arrêt ?

Premier enseignement :

Le non-respect de l'obligation de reclassement dans le délai d'un mois n'est pas un manquement de l'employeur et ne justifie pas la prise d'acte de la rupture du salarié. La prise d'acte n'est pas justifiée et produit les effets d'une démission.

Deuxième enseignement :

Dans l'arrêt du 21 mars 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation reste fidèle à la conception classique de la notion de reclassement. La Cour de cassation rejette toute possibilité, pour l'employeur, de s'exonérer de l'obligation de reclassement qui pèse sur lui.

En conclusion, on retiendra que l'obligation de reclassement de l'employeur n'est pas enfermée dans une date butoir et que le délai d'un mois concerne la reprise du paiement du salaire.

Afometra : un nouveau logo, des nouveaux programmes

Pour accompagner l'évolution des SSTI et de la réglementation, nous rappelons que l'Afometra dispose de formations spécifiques pour les membres des Commissions de contrôle et des Conseils d'administration.

Pour les médecins, nous proposons des stages sur la nouvelle donne de la surveillance médicale renforcée, les recommandations de bonnes pratiques et l'aptitude.

Pour l'équipe pluridisciplinaire, nous disposons également de stages sur " **le travailler en équipe, travailler ensemble et les responsabilités** ".

Pour le projet de Service, nous avons adapté une formation " **Indicateurs Santé au Travail et Projet de Service** ".



AFOMETRA

formation en santé au travail

A l'occasion de la publication du nouveau catalogue de l'Afometra : un nouveau logo

ZOOM

