



RECLASSEMENT DU SALARIÉ PROTÉGÉ INAPTE

Les postes en intérim disponibles doivent lui être proposés

(CE, Décision n° 438076 du 19 juillet 2022)

La recherche de reclassement d'un salarié protégé inapte doit inclure les éventuels postes occupés par des intérimaires, indique le Conseil d'État dans une décision du 19 juillet 2022. À condition toutefois qu'ils correspondent à des postes disponibles dans l'entreprise. N'entrent pas dans cette catégorie les contrats de mission très courts conclus pour pallier des absences ponctuelles de salariés ou faire face à des pics saisonniers d'activité et présentant un caractère aléatoire.

AGENDA

11 & 12 octobre 2022
Journées Santé-Travail
InterContinental Paris -
Le Grand (Grand Hôtel) -
Paris 9^e

20 & 21 octobre 2022
20^e colloque ADEREST
Roubaix

8 novembre 2022
Rencontres RH
InterContinental Paris -
Le Grand (Grand Hôtel) -
Paris 9^e

Le Conseil d'État revient en premier lieu sur les conditions permettant à l'administration d'approuver le licenciement d'un salarié pour inaptitude : il ne peut être autorisé, rappelle-t-il, « que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse » (CE, 30 mai 2016, n° 387338).

Il en résulte « qu'il incombe à l'employeur qui envisage de licencier pour inaptitude un salarié bénéficiant d'une protection de procéder, préalablement à son licenciement, à une recherche sérieuse des postes disponibles » en vue de son reclassement, et ce, « quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir ces postes ». Aussi la recherche de reclassement doit intégrer les postes en CDI, comme les postes temporaires en CDD. Pour la première fois, le Conseil d'État apporte cette précision à propos du reclassement d'un salarié protégé inapte.

Le Conseil d'État précise que « Dans l'hypothèse où l'employeur recourt (...) au travail temporaire dans des conditions telles qu'elles révèlent l'existence d'un ou plusieurs postes disponibles dans l'entreprise, peu

important qu'ils soient susceptibles de faire l'objet de contrats à durée indéterminée ou déterminée, il lui appartient de proposer ces postes au salarié, pour autant qu'ils soient appropriés à ses capacités ».

Autrement dit, les postes devant être occupés par des intérimaires ne font en principe pas exception et doivent être inclus dans les éventuelles propositions de reclassement. À condition toutefois que ceux-ci correspondent à des « postes disponibles ».

Si tel n'est pas le cas, il n'y a pas lieu de considérer qu'ils correspondent à des emplois susceptibles d'être envisagés comme une solution de reclassement.

En l'espèce, les contrats de mise à disposition de salariés intérimaires étaient conclus « pour des durées très courtes, **de deux à trois jours**, afin de pallier des absences ponctuelles de salariés ou de faire face à des pointes saisonnières d'activité » et présentaient « un caractère aléatoire » avaient relevé les juges d'appel. Aussi ont-ils pu décider qu'ils **ne reflétaient pas la présence d'emplois vacants** devant être identifiés pour le reclassement du salarié inapte. ■