

// le dossier juridique

Comment gérer un dossier d'inaptitude ?

Les règles applicables depuis la loi Travail et son décret

Le nouveau régime de l'inaptitude est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Mis en place par la loi Travail et son décret d'application, il vise à sécuriser et faciliter la procédure menant jusqu'au licenciement.

La constatation de l'inaptitude est ainsi davantage encadrée.

L'obligation de rechercher un reclassement est allégée, avec la création de cas de dispense, et il devient plus facile de la remplir.

En parallèle, la consultation des délégués du personnel est élargie.

Ce dossier détaille l'ensemble des règles relatives à l'inaptitude.

Après avoir analysé les nouvelles modalités de la surveillance médicale des salariés (*v. le dossier juridique - Santé - n° 44/2017 du 6 mars 2017*), nous vous présentons dans ce dossier les nouvelles règles de l'inaptitude issues de la loi Travail du 8 août 2016 et de son décret d'application du 27 décembre 2016. Là encore, le rapport Issindou de mai 2015 (*v. l'actualité n° 16840 du 27 mai 2015*) a été source d'inspiration. La loi et le décret ont en effet repris plusieurs de ses propositions, telles que la **constatation de l'inaptitude** à l'issue d'une seule visite médicale ou encore l'institution d'une **présomption de satisfaction** à l'obligation de **reclassement**. Par ailleurs, dans un souci de cohérence, le législateur a **harmonisé** les règles relatives à l'inaptitude, qu'elle soit d'origine **professionnelle ou non**.

Le nouveau régime de l'inaptitude est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

1 La constatation de l'inaptitude

DANS QUELS CAS LE SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE DÉCLARÉ INAPTE ?

Le Code du travail pose désormais une définition précise de l'inaptitude. Un salarié peut être déclaré inapte à son poste de travail lorsque le médecin du travail constate qu'**aucune mesure d'aménagement**, d'adaptation ou de transformation du **poste de travail occupé** n'est possible et que l'**état de santé** du salarié justifie un **changement de poste** (*C. trav., art. L. 4624-4 modifié*).

À NOTER Les préconisations du médecin du travail ne pourront porter que sur le poste occupé par le salarié. Dès lors qu'un changement de poste devra être envisagé pour préserver la santé du salarié, le régime de l'inaptitude s'appliquera.

QUI ÉMET L'AVIS D'INAPTITUDE ?

La constatation de l'inaptitude relève de la compétence du **médecin du travail** (*C. trav., art. L. 4624-4*). Toutefois, si le protocole écrit fixé par le médecin du travail le prévoit, le **collaborateur médecin** peut procéder aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel des salariés et être ainsi amené à prononcer des avis d'inaptitude (*C. trav., art. L. 4623-1 et R. 4623-25-1*). De même, un **interne en médecine du travail**, qui dispose du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du Code de la santé publique et est autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins, peut exercer les missions du médecin du travail, et donc délivrer des avis d'inaptitude, lorsqu'il remplace un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail (*C. trav., art. R. 4623-28*).

En revanche, ni le **médecin-conseil** de la sécurité sociale, ni une **commission médicale statutaire** ne peuvent émettre d'avis d'inaptitude (*Cass. soc., 21 mai 2002, n° 00-41.012, à propos de la RATP*).

À NOTER Le médecin traitant peut être amené à délivrer à son patient un « certificat d'inaptitude ». Si ce document n'emporte aucun des effets de l'avis d'inaptitude, il impose à l'employeur, en raison de son obligation de sécurité de résultat, de faire passer au plus vite au salarié une visite médicale

ORGANISMES POUVANT ÉPAULER LES ENTREPRISES CONFRONTÉES À L'INAPTITUDE

• **Les services départementaux d'appui au maintien dans l'emploi (Sameth)** : financés par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), ils secondent les entreprises qui cherchent des solutions en cas d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Ils s'adressent à des personnes reconnues travailleurs handicapés ou pour lesquelles le statut de personne handicapée est en cours de reconnaissance, mais aussi à des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail ou risquant de l'être. Ils peuvent contribuer à la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'entreprise : soit au poste de travail initial, aménagé ou adapté, soit à un autre poste dans l'établissement d'origine ou dans un autre établissement de l'entreprise ou du groupe.

Ces services peuvent offrir un service d'ingénierie : mobilisation d'avis techniques, d'aides financières, recherche de matériel, de fournisseurs, mobilisation d'actions de formation, etc.

Cela peut se traduire par la recherche d'experts en ergonomie, de centres de bilans de compétences, etc.

Ils interviennent en complément de la médecine du travail, de l'assurance maladie et des institutions représentatives du personnel. Les Sameth veillent en effet à articuler les interventions des différents acteurs.

En l'absence de solution dans l'entreprise, les Sameth chercheront à utiliser au mieux la période précédant la rupture du contrat de travail pour favoriser un nouveau projet professionnel en aidant l'intéressé à se préparer à la sortie de l'emploi et au reclassement externe, en l'informant sur les dispositifs et outils d'insertion professionnelle et sur les services sociaux, en accompagnant l'entreprise dans les démarches visant à faciliter le reclassement externe.

Renseignements et adresses : www.agefiph.fr rubrique entreprises/les aides et services

• **L'Anact et les Aract (agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail) collaborent avec l'Agefiph** : interventions en entreprise et expertises. Il peut s'agir, dans une optique de maintien dans l'emploi, de rechercher des solutions d'adaptation dans le cadre d'une politique durable de reclassement.

Renseignements sur www.anact.fr

• **Les caisses d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat, ex-Cram)** sont, parmi leurs missions, chargées de « prévenir la désinsertion professionnelle des assurés malades ou handicapés ». Leurs services sociaux aident les personnes en arrêt de travail ou non, ou déclarées inaptes à leur poste de travail, confrontées (ou susceptibles de l'être) à un problème d'emploi du fait de leur état de santé, à se maintenir dans l'emploi.

auprès du médecin du travail pour éclaircir la situation de l'intéressé. Jugé que le salarié qui communique à l'employeur un certificat attestant que son état de santé nécessite une interruption définitive de son activité professionnelle ne commet pas une faute grave en ne se présentant pas pendant plusieurs mois à son poste de travail (*Cass. soc.*, 12 octobre 2011, n° 10-15.549).

À QUEL MOMENT EST CONSTATÉE L'INAPTITUDE ?

En application de la loi Travail, l'inaptitude peut être constatée :

– pour les salariés relevant du suivi renforcé : lors de l'**examen médical d'aptitude** lors de l'**embauche** ou lors des examens périodiques (*C. trav.*, art. R. 4624-25) ;

– lors d'une **visite à la demande** de l'employeur ou du salarié ; ce dernier peut en effet solliciter une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé (*C. trav.*, art. R. 4624-34) ;

– lors d'une **visite de reprise**, après un congé maternité, une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels. Précisons que lorsque le salarié sollicite lui-même la visite de reprise auprès du médecin du travail, il doit en avertir au préalable l'employeur. À défaut, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur (*Cass. soc.*, 7 janvier 2015, nos 13-20.126 et 13-21.281).

En revanche, l'inaptitude ne pourra pas être constatée lors des **visites d'information et de prévention** initiales et périodiques prévues dans le cadre du suivi médical classique, ces visites n'étant pas des examens médicaux. Elles peuvent cependant mener à une orientation du salarié vers le médecin du travail qui pourra alors, le cas échéant, constater l'inaptitude.

Quid de la **visite de préreprise** ? Cet examen est organisé par le médecin du travail, préalablement à la reprise du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, en cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois (*C. trav.*, art. R. 4624-29). Cette visite peut révéler l'inaptitude du salarié. Mais comme c'était le cas auparavant (*Circ. DGT n° 13 du 9 novembre 2012, NOR : ETST1239145C*), elle ne devrait pas permettre la constatation de l'inaptitude du salarié, laquelle interviendra, le cas échéant, au stade ultérieur de la visite de reprise.

À NOTER Pour plus de détails sur le nouveau suivi médical des salariés issu de la loi Travail et du décret du 27 décembre 2016, v. le dossier juridique -Santé-n°44/2017 du 6 mars 2017.

SELON QUELLE PROCÉDURE EST CONSTATÉE L'INAPTITUDE ?

La procédure de constatation de l'inaptitude a été profondément remaniée par la loi Travail. En effet, l'obligation de réaliser deux visites médicales espacées d'au moins 15 jours a été supprimée. Par ailleurs, une concertation doit désormais s'établir entre le médecin du travail et le salarié d'une part, et le médecin du travail et l'employeur, d'autre part. Voici les différentes étapes de la procédure.

■ Au moins une visite médicale

Pour pouvoir constater l'inaptitude du salarié, le médecin du travail doit avoir réalisé **au moins un examen médical** du salarié, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un **échange** sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. S'il estime un **second examen** nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un **délai maximal de 15 jours** suivant le premier examen (*C. trav.*, art. R. 4624-42).

Ainsi, depuis la loi Travail, il n'est plus obligatoire de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours pour constater l'inaptitude. La double visite médicale

reste une possibilité, mais le délai de 15 jours applicable est un délai maximum, alors qu'auparavant le délai de 15 jours était un délai minimum.

À NOTER En pratique, le recours à deux visites médicales devrait être maintenu. En effet, il paraît compliqué pour le médecin du travail de constater l'inaptitude du salarié à l'issue d'un seul examen (sauf maintien dans un emploi ou reclassement impossibles).

■ Études de poste et des conditions de travail

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé ou fait réaliser (par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) une étude de ce poste et s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée (C. trav., art. R. 4624-42).

■ Échanges entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur

Enfin, avant de constater l'inaptitude, le médecin du travail doit avoir échangé avec le salarié et l'employeur, afin que ceux-ci puissent faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions qu'il entend adresser (C. trav., art. L. 4624-4 et R. 4624-42).

Le médecin du travail doit recevoir le salarié pour échanger avec lui sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur (C. trav., art. L. 4624-5). Cela suppose la tenue d'un entretien physique.

En revanche, l'échange avec l'employeur peut avoir lieu par tout moyen (mails, entretien téléphonique, réunion...) (C. trav., art. R. 4624-42).

QUE DOIT CONTENIR L'AVIS D'INAPTITUDE ?

■ Obligation pour le médecin du travail de formuler des indications sur le reclassement

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié (C. trav., art. L. 4624-4). Le médecin du travail est donc tenu de motiver son avis et de fournir des préconisations permettant à l'employeur de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités.

En retour, l'employeur est tenu de prendre en compte l'avis et les indications émis par le médecin du travail. En cas de refus, il doit faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-5).

En outre, le médecin du travail doit formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Le médecin du travail peut également proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications (C. trav., art. L. 4624-5).

À NOTER Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-43).

■ Possibilités de formuler une dispense de reclassement

Le médecin du travail peut mentionner dans son avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état

de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi (C. trav., art. R. 4624-42).

De telles mentions dispensent l'employeur de rechercher un reclassement, ce qui lui permet de licencier directement le salarié pour inaptitude (v. page 8).

■ Notification de l'avis d'inaptitude

La notification de l'avis médical d'inaptitude doit intervenir au plus tard au terme d'un délai maximum de 15 jours suivant le premier examen médical (qui est

L'INDEMNITÉ TEMPORAIRE D'INAPTITUDE

Le salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle peut prétendre à une « indemnité temporaire d'inaptitude » en attendant la décision de l'employeur de le reclasser ou de le licencier.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Le droit à cette indemnité est ouvert au salarié :

- déclaré inapte suite à un accident ou une maladie dont le caractère professionnel a été reconnu (CSS, art. D. 433-2) ;
- et qui ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée (CSS, art. D. 433-3).

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Le versement de l'indemnité n'est pas automatique. Pour en bénéficier, le salarié adresse sans délai à la caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) dont elle relève un formulaire de demande, comportant :

- un cadre réservé à la mention, portée lors du constat de l'inaptitude par le médecin du travail, du lien susceptible d'être établi entre l'inaptitude et l'accident ou la maladie d'origine professionnelle ;
- un cadre permettant à l'assuré d'attester sur l'honneur de l'impossibilité de percevoir une quelconque rémunération liée au poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte.

Le salarié adresse un volet du formulaire de demande à son employeur et conserve un volet (CSS, art. D. 433-3).

À quel moment est versée l'indemnité ?

L'indemnité est versée par la caisse, à compter du 1^{er} jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au jour de la date de licenciement ou le reclassement du bénéficiaire, pour la durée maximale d'un mois laissé à l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié (CSS, art. D. 433-5). Si nécessaire, la Cpam a recours à la procédure de récupération de l'indu auprès de l'assuré visée à l'article L. 133-4-1 du Code de la sécurité sociale. Lorsque le versement de la rente pour AT-MP intervient après le paiement de l'indemnité ou en cas d'annulation de l'avis d'inaptitude, la Cpam peut récupérer l'indu correspondant auprès de l'assuré (CSS, art. D. 433-8).

Quel est le montant de l'indemnisation ?

Le montant journalier de l'indemnité est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt maladie lié à l'AT-MP précédant l'avis d'inaptitude. Lorsque la victime travaille pour le compte de plusieurs employeurs, l'indemnité est versée au titre du poste de travail pour lequel elle a été déclarée inapte (CSS, art. D. 433-4). Lorsque le salarié perçoit une rente liée à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle qui a conduit à l'inaptitude, le montant mensuel de la rente servie s'impute sur celui de l'indemnité (CSS, art. D. 433-7). L'indemnité temporaire d'inaptitude suit le même régime social et fiscal que l'indemnité journalière AT-MP.

Quel est le rôle de l'employeur ?

Dès lors qu'il a pris la décision soit de reclasser, soit de licencier le salarié, l'employeur est tenu, dans les huit jours qui suivent la date de sa décision, de renvoyer à la Cpam le volet du formulaire de demande qui lui a été remis par le salarié. Sur le formulaire, l'employeur porte mention de la date de sa décision et confirme l'exactitude des indications portées par le salarié (CSS, art. D. 433-6).

aussi le délai maximum pour réaliser un éventuel second examen médical) (*C. trav., art. R. 4624-42*).

L'avis d'inaptitude est **transmis** au **salarié** ainsi qu'à l'**employeur** par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur doit le conserver pour être en mesure de le **présenter** à tout moment, sur leur demande, à l'**inspecteur du travail** et au médecin inspecteur du travail. Les motifs de l'avis du médecin du travail et la copie de l'avis sont **versés** au **dossier médical** en santé au travail du salarié (*C. trav., art. R. 4624-44 et R. 4624-55*).

Par ailleurs, dès lors qu'il constate un lien entre l'inaptitude et un accident ou une maladie d'**origine professionnelle**, le médecin du travail doit remettre au salarié un **formulaire** de demande d'**indemnité temporaire d'inaptitude** (*C. trav., art. R. 4624-56*).

À NOTER Le modèle d'avis d'inaptitude sera fixé par un arrêté ministériel (*C. trav., art. R. 4624-57*).

COMMENT CONTESTER L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

La contestation de l'avis délivré par le médecin du travail relève désormais du **conseil de prud'hommes** et non plus de l'inspection du travail. La procédure de recours devient donc payante, puisqu'il faudra régler des frais de justice et des frais d'expertise.

■ Quelle procédure suivre ?

Le salarié ou l'employeur qui souhaite contester les éléments de nature médicale justifiant l'avis du médecin du travail doit saisir la formation des **référés** du **conseil de prud'hommes** d'une **demande** de désignation d'un **médecin-expert**, inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Cette saisine doit être exercée dans un délai de **15 jours** suivant la **notification** de l'avis. Le demandeur doit en **informer** le **médecin du travail** (*C. trav., art. L. 4624-7, I et R. 4624-45*).

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du **dossier médical** en santé au travail du salarié, sans que le secret médical puisse lui être opposé (*C. trav., art. L. 4624-7, II*).

Par ailleurs, la formation de référé peut charger le **médecin inspecteur du travail** d'une **consultation** relative à la contestation (*C. trav., art. L. 4624-7, III*). La consultation peut être demandée lorsqu'une question purement technique ne requiert pas d'investigations complexes. Elle est régie par les articles 256 à 258 du Code de procédure civile.

Enfin, la formation de référé peut décider de ne pas mettre les **frais d'expertise** à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (*C. trav., art. L. 4624-7, IV*).

Les **modalités** et **déla**i de recours sont mentionnés sur l'avis émis par le médecin du travail (*C. trav., art. R. 4624-45*).

À NOTER La loi et le décret laissent de nombreuses questions en suspens sur le déroulé de ce recours. Il n'est ainsi pas précisé si le conseil de prud'hommes peut refuser la désignation d'un médecin-expert, dans quel délai ce dernier est tenu de rendre ses conclusions, ni si son avis est susceptible de recours.

■ Quelle est la portée de l'avis du médecin-expert ?

Selon nous, l'avis rendu par le médecin-expert devrait se **substituer** à l'avis rendu par le **médecin du travail**,

comme la décision de l'inspecteur du travail se substituait à l'avis du médecin du travail (*CE, 31 juillet 2015, n° 383.383*). L'appréciation du médecin-expert, qu'elle soit confirmative ou infirmative de l'avis du médecin du travail, doit être considérée comme portée dès la date à laquelle cet avis a été émis (*CE, 16 avril 2010, n° 326.553*).

■ Quels sont les effets du recours ?

Selon nous, la jurisprudence antérieure rendue sur cette question a vocation à s'appliquer.

Ainsi, en présence d'un **avis d'aptitude**, le recours **ne suspend pas** l'exécution du **contrat** de travail (*Cass. soc., 14 janvier 1998, n° 95-42.155*) et ne dispense pas l'employeur de maintenir la rémunération du salarié qui se tient à sa disposition (*Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-41.141*).

En présence d'un **avis d'inaptitude**, le recours **ne suspend pas le délai d'un mois** au terme duquel l'employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié (*v. page 8*) (*Cass. soc., 4 mai 1999, n° 98-40.959*). Il **ne prive pas** l'employeur de son pouvoir de **licencier** le salarié déclaré inapte (*Cass. soc., 28 janvier 2004, n° 01-46.913*). Mais il est évidemment prudent d'attendre l'ordonnance du conseil de prud'hommes confirmant l'avis d'inaptitude, et dans l'attente de reprendre le versement des salaires.

■ Quels sont les effets de la décision du conseil de prud'hommes ?

Selon nous, la jurisprudence antérieure rendue sur cette question a vocation à s'appliquer.

Si, suite à l'avis rendu par le médecin-expert, le conseil de prud'hommes **annule l'avis d'inaptitude**, le **licenciement** qui a été prononcé avant l'introduction du recours sera déclaré **sans cause réelle et sérieuse** (*Cass. soc., 9 février 2005, n° 03-44.486*; *Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.249*). Il en va de même du licenciement prononcé après l'annulation de l'avis d'inaptitude (*Cass. soc., 26 novembre 2008, n° 07-43.598*).

2 L'obligation de reclassement

La loi Travail a uniformisé la procédure de reclassement du salarié déclaré inapte, que l'inaptitude soit d'**origine professionnelle** ou d'**origine non professionnelle**.

À QUEL MOMENT S'ENCLENCHE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

L'obligation de reclassement s'enclenche lorsque le salarié, à l'**occasion de toute visite médicale** le permettant, est **déclaré inapte** par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment. Cette obligation de reclassement s'applique, que l'inaptitude ait été consécutive à un accident ou une maladie **non professionnels** ou consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnels (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*).

À NOTER Sous l'empire des anciennes versions des articles L. 1226-2 et L. 1226-10, la procédure de reclassement ne s'enclenchait que lorsque le salarié avait été déclaré inapte à l'issue d'une visite de reprise.

DANS QUEL CAS L'EMPLOYEUR PEUT-IL ÊTRE DISPENSÉ DE RECHERCHER UN RECLASSEMENT ?

L'employeur peut être dispensé de rechercher un reclassement pour le salarié déclaré inapte lorsque l'**avis du médecin du travail** mentionne **expressément** (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12):

- que tout maintien du salarié dans un emploi serait **gravement préjudiciable** à sa santé ;
- ou que l'état de santé du salarié fait **obstacle à tout reclassement** dans un emploi.

Dans ces deux cas, l'employeur pourra donc procéder directement au licenciement pour inaptitude du salarié (v. page 8).

À NOTER Ces dispositions issues de la loi Travail visent à mettre fin aux avis d'inaptitude à tout poste ou à tout emploi, qui ne permettraient pas aux employeurs de se libérer de leur obligation de reclassement et de prononcer de licenciement du salarié. Toutefois, pour être dispensé de son obligation de reclassement, l'employeur doit s'assurer que l'avis du médecin du travail fait explicitement mention de l'un ou de l'autre de ces cas de dispense.

QUE RECOUVRE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

■ Un emploi approprié aux capacités du salarié et comparable au précédent

En application de son obligation de reclassement, l'employeur doit proposer au salarié un **autre emploi approprié à ses capacités** (C. trav., art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10).

Cet emploi doit correspondre aux **aptitudes acquises** dans le cadre de sa **formation initiale**. Si le poste proposé ne correspond pas à celles-ci, l'employeur ne peut par la suite reprocher aucune insuffisance professionnelle au salarié, ceci en dépit d'une éventuelle formation complémentaire dispensée en interne sur le nouveau poste (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 11-11.311). L'employeur n'est pas tenu de donner au salarié une formation de base différente de la sienne et relevant d'un autre métier (Cass. soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927).

En outre, l'emploi proposé doit être aussi **comparable** que possible à l'**emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que **mutations, aménagements, adaptations ou transformations** de postes existants ou aménagement du temps de travail (C. trav., art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10).

L'employeur doit proposer au salarié l'**ensemble des postes disponibles** (emplois vacants en attente d'être pourvus ou emplois qui pourraient être rendus vacants par une mesure de mutation ou permutation). Dès lors qu'un employeur omet de proposer au salarié certains de ces postes, l'absence de recherche sérieuse de reclassement est caractérisée (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767). À noter qu'il n'est pas possible d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat afin de libérer son poste pour le salarié à reclasser (Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 05-40.408; Cass. soc. 8 février 2017, n° 15-22.992).

L'employeur ne doit pas s'interdire de proposer un poste emportant un **changement de domicile**. Dans ce cas, il n'y a pas de violation de la protection attachée au libre choix du domicile, puisque le salarié peut refuser ces postes (Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.316). Par ailleurs, même si l'emploi de reclassement ne doit pas en principe entraîner une **modification du contrat**

SI LE SALARIÉ FOURNIT UN NOUVEL ARRÊT DE TRAVAIL

Après un avis d'inaptitude, faut-il recommencer toute la procédure ? Pour la Cour de cassation, la délivrance d'un nouvel arrêt de travail ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime juridique applicable à l'inaptitude. Il en résulte que l'employeur doit reprendre le **paiement des salaires** s'il n'a **ni reclassé ni licencié** le salarié déclaré inapte à son poste dans un **délai d'un mois** à compter de l'**avis d'inaptitude, quelle que soit la situation postérieure** du salarié (Cass. soc., 24 juin 2009 n° 08-42.618).

Il n'est pas non plus possible de licencier un salarié en se fondant sur l'**avis d'inaptitude antérieur** à son reclassement. Telle est la précision apportée par le Conseil d'État dans une affaire où un salarié, déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail, avait fait une rechute ouvrant droit à une nouvelle période d'arrêt de travail, quelques semaines seulement après avoir été reclassé. L'employeur l'avait alors licencié pour inaptitude en se fondant sur l'avis d'inaptitude antérieur. À tort, a estimé le Conseil d'État puisque l'employeur aurait dû soumettre le salarié à une nouvelle visite de reprise et obtenir un nouvel avis du médecin du travail (CE, 2 juillet 2014, n° 356329).

de travail, si le seul poste disponible emporte une telle modification, l'employeur doit le proposer (Cass. soc., 29 janvier 2002, n° 99-45.989). L'employeur peut ainsi être amené à proposer un poste moins bien rémunéré. Toutefois, cela ne l'autorise pas à proposer un salaire inférieur au Smic. Dans ce cas, le salarié peut réclamer des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement (Cass. soc., 5 décembre 2012, n° 11-21.849).

À NOTER La Cour de cassation intègre dans le champ des recherches de reclassement des postes qui ne sont que momentanément disponibles, tel qu'un CDD de remplacement (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-24.456; Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-16.156). Si le salarié accepte une telle offre, il va de soi que le reclassement ne sera que temporaire, de sorte que l'employeur sera tenu de reprendre les recherches à l'issue du remplacement.

■ Prise en compte des indications du médecin du travail

L'employeur doit **prendre en compte** les conclusions écrites du **médecin du travail** et les indications qu'il formule sur les **capacités** du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail peut également formuler des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant à occuper un poste adapté (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10). Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail peuvent être prises en considération pour apprécier le **respect** par l'employeur de son **obligation de reclassement** (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-11.879).

L'employeur qui ne peut prendre en considération les préconisations du médecin du travail doit faire connaître, par **écrit**, au salarié et au médecin du travail, les **motifs s'opposant** à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-6).

À NOTER Si le médecin du travail n'a pas fait de propositions en vue du reclassement du salarié inapte, l'employeur doit les solliciter : il ne peut se prévaloir de l'absence de propositions pour prononcer le licenciement pour impossibilité de reclassement (Cass. soc., 5 décembre 2001, n° 99-40.126).