

Inaptitude physique : la recherche d'un reclassement toujours obligatoire ?

Bonjour à tous et bienvenue dans le fil d'actualité des Editions Francis Lefebvre.

Lorsqu'un salarié est déclaré physiquement inapte à son emploi par le médecin du travail, l'employeur doit impérativement chercher à le reclasser. Seule l'impossibilité de le reclasser permet son licenciement. La loi vient d'introduire une exception à ce principe. Nous faisons le point.

Au sommaire : 1. Le principe, 2. L'exception, 3. La pratique... Top chrono c'est parti !

Le principe : la recherche d'un reclassement

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit impérativement chercher à le reclasser dans autre emploi. Le poste proposé doit être approprié à ses capacités et conforme aux préconisations du médecin du travail.

Cette obligation s'applique :

- quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident : professionnel ou non ;
- quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié : CDI ou CDD ;
- même si le salarié est en période d'essai ou compris dans un licenciement économique ;
- et même si le salarié est invalide ou déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise.

L'exception : la dispense expresse de reclassement

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a introduit une exception au principe. L'employeur peut engager la procédure de licenciement dès que le salarié est déclaré inapte sans avoir à rechercher préalablement son reclassement. Les conditions suivantes doivent être respectées :

- le salarié est inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- le médecin du travail indique expressément dans son avis d'inaptitude que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

La pratique : suivre à la lettre l'avis du médecin du travail

Que doit faire l'employeur si le salarié, sans se trouver dans le cas prévu par la loi Rebsamen, est déclaré inapte à tout emploi ?

Deux décisions de la Cour de cassation du 24 juin 2015 indiquent la marche à suivre.

L'employeur ne doit surtout pas en conclure que le reclassement est impossible et engager la procédure de licenciement. Il doit contacter le médecin du travail pour lui demander des précisions sur son avis. Pour les juges, si le médecin exclut expressément toute possibilité de reclassement, l'employeur a rempli son obligation : il peut procéder au licenciement.

Voilà, c'en est tout pour aujourd'hui. Merci de votre attention et à très bientôt.