

— Avis d'inaptitude à tout poste ne vaut pas dispense de reclassement —

Selon une règle bien établie, le fait que le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude à tout poste ne dispense pas l'employeur de chercher à reclasser le salarié concerné, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail (cass. soc. 9 juillet 2008, n° [07-41318](#), BC V n° 151 ; cass. soc. 5 décembre 2012, n° [10-24204](#), BC V n° 321). Notons que la législation a évolué sur ce point et évoque, depuis le 1^{er} janvier 2017, la transformation, mais aussi l'aménagement ou l'adaptation des postes du travail (c. trav. [art. L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#) ; loi [2016-1088](#) du 8 août 2016, art. 102 JO du 9).

Mais le juge a aussi précisé que, dans le cadre des échanges qui interviennent ensuite entre le médecin du travail et l'employeur pour trouver une solution de reclassement, les réponses apportées par le médecin pouvaient être utilisées par l'employeur pour montrer qu'il avait bien satisfait à son obligation de reclassement (cass. soc. 15 décembre 2015, n° 14-11858, BC V n° 596 ; cass. soc. 11 janvier 2017 n° 15-22485 D).

De là à en déduire, que si, dans le cadre de ces échanges, le médecin du travail maintient que le salarié est inapte à tout poste, l'employeur peut s'estimer dispensé de tout effort de reclassement, il n'y a qu'un pas, qu'il ne faut pas évidemment franchir (cass. soc. 3 mai 2018 n° 17-10234 D).

Ainsi, dans cette affaire, qui concernait une secrétaire commerciale déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise, l'employeur s'était livré à une étude du poste de l'intéressée, ainsi que des autres assistantes commerciales. Puis, sur la base de cette étude, il avait consulté le médecin du travail, qui lui avait confirmé que la salariée était inapte à tout poste. L'employeur s'était alors cru autorisé à licencier l'intéressée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans autre forme de procès.

Or, peu importe la confirmation par le médecin du travail de l'inaptitude de la salariée à tout poste dans l'entreprise : l'employeur doit explorer les possibilités de reclassement, au besoin par des transformations, des aménagements ou des adaptations des postes existants, des mutations ou des mesures d'aménagement du temps de travail. C'est donc à juste titre que, dans cette affaire, la cour d'appel a conclu à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappelons que le seul cas dans lequel l'employeur peut s'abstenir de toute tentative de reclassement est celui dans lequel le médecin du travail indique expressément dans son avis 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. L. 1226-2-1](#) et [L. 1226-12](#)).

Cass. soc. 24 octobre 2018, n° [17-17836 D](#)

Source : Rf Paye 08 novembre 2018