

Reclassement d'un salarié inapte : qui (n')est (pas) visé ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 07/06/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 07/06/2019

Sources :

- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 mai 2019, n° 17-28767
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 9 mai 2019, n° 18-10618

Par principe, lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit immédiatement rechercher des solutions de reclassement. Mais tous les salariés doivent-ils bénéficier de cette obligation de reclassement ? Voici quelques exemples pratiques qui apportent la réponse...

Salarié inapte qui signe une rupture conventionnelle

Une salariée, victime d'un accident du travail, est déclarée inapte à son poste. Elle signe, 10 jours après la déclaration d'inaptitude, une rupture conventionnelle.

Mais, alors que la rupture conventionnelle a été homologuée par l'administration, la salariée la conteste finalement : son employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, résultant de son inaptitude. Selon elle, ce manquement remet en cause la validité de sa rupture conventionnelle, qui doit être annulée. Son employeur doit donc l'indemniser.

Ce que refuse le juge : il précise qu'une rupture conventionnelle peut valablement être conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail, sauf cas de fraude ou de vice du consentement (ce dont il n'est pas question dans cette affaire).

Apprenti inapte

Une entreprise apprend que son apprenti est déclaré inapte à son poste. Elle ne lui confie alors plus de travail.

Ce que conteste l'apprenti : selon lui, l'employeur aurait dû lui proposer des reclassements et reprendre, à l'expiration du délai d'un mois suivant sa visite médicale le déclarant inapte, le paiement de ses salaires. Il réclame alors à son employeur des indemnités.

Ce que refuse, là encore, le juge : les dispositions relatives au reclassement, au licenciement du salarié inapte et à la reprise du salaire dans le cas où le salarié ne serait ni reclassé, ni licencié dans le délai d'un mois après la déclaration d'inaptitude ne s'appliquent pas à l'apprenti. Et parce qu'il n'a pas exécuté sa prestation de travail, aucune rémunération ne lui était due.

Dès lors que vous recevez un avis médical d'inaptitude pour l'un de vos salariés, vous devez envisager son reclassement. Quelle est la procédure à suivre ? Quels postes devez-vous lui proposer ?

Envisager le reclassement d'un salarié inapte Mettre en place une rupture conventionnelle individuelle : quelles conditions ?