

En cas d'inaptitude à reprendre le travail, suis-je obligé de reclasser le salarié ?

- Version Employeur -

Lorsque, du fait des séquelles d'une maladie, le salarié est considéré par le médecin du travail comme inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit, dans la majorité des cas, lui proposer un autre emploi adapté à ses nouvelles capacités : c'est le reclassement. Cette procédure exige de respecter certaines règles.

>>> Le reclassement, une obligation légale

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail lors de la visite de reprise, l'employeur doit obligatoirement rechercher un poste de reclassement pour le salarié inapte sauf si l'avis d'inaptitude mentionne :

- que le maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé,
- ou que son état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles :

- dans l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus),
- si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. En cas d'impossibilité de reclassement justifiée, l'employeur pourra procéder au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

>>> Le reclassement, selon les capacités du salarié

La proposition de reclassement doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il a formulé sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, éventuellement après une formation adaptée. Attention, le médecin du travail est le seul à pouvoir constater l'inaptitude du salarié. L'employeur ne peut pas s'appuyer sur un certificat médical établi par le médecin traitant pour licencier un salarié sans avoir au préalable sollicité l'avis du médecin du travail.

L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi que le salarié occupait précédemment. L'employeur peut mettre en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que la mutation, l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants, ou l'aménagement du temps de travail. Le salarié est libre de refuser l'emploi proposé.

>>> L'obligation de consulter le Comité social et économique de l'entreprise

L'employeur a l'obligation de consulter le Comité social et économique (CSE) de l'entreprise avant de proposer un poste de reclassement au salarié, dès lors que l'entreprise compte au moins 11 salariés. La consultation du CSE permet d'obtenir son avis sur les postes proposés et l'adéquation de ceux-ci avec les préconisations du médecin du travail.

>>> Au-delà d'un délai d'un mois, le salaire doit continuer à être payé en attendant le reclassement

Aucun délai minimal ou maximal légal n'est imposé à l'employeur pour remplir son obligation de reclassement. Mais si celui-ci n'a pas eu lieu dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise (et de l'établissement de l'inaptitude), l'employeur doit reprendre le paiement du salaire. Ce délai ne peut être ni prorogé, ni suspendu. L'employeur ne peut pas décider de procéder au paiement d'une indemnité de congés payés non pris ou de demander au salarié de prendre ses congés payés pour se substituer à son obligation de reprendre le paiement du salaire.

>>> Qui sont les professionnels qui peuvent accompagner l'employeur autour d'un reclassement ?

Pour travailler au mieux à un reclassement, l'employeur peut se faire accompagner par le médecin du travail. Il est son interlocuteur privilégié pour identifier les postes possibles ou les aménagements nécessaires sur des postes existants.

Dans certains cas, en particulier lorsque le salarié est reconnu comme travailleur handicapé, l'Organisme de placement spécialisé (OPS, ancien SAMETH) de son département, ou l'équipe Comète France (Association d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap), pourront également aider l'employeur à s'orienter parmi les ressources disponibles.

Sources

« Inaptitude au travail d'un salarié après un arrêt maladie », Service-public.fr, 2019.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F726>

« La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences », Ministère du travail, 2017

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>

« Le licenciement pour inaptitude », Droit du Travail France

<https://www.droit-travail-france.fr/licenciement-inaptitude.php>