

ISSUE DE L'ABSENCE

REPRISE DU TRAVAIL

VISITE MEDICALE DE REPRISE

La reprise du travail est subordonnée à la visite médicale de reprise, au cours de laquelle est décidée l'aptitude du salarié à reprendre son travail. Cette visite peut également prévoir la nécessité d'une réadaptation du salarié.

Articles L. 1226-8 et R. 4624-21 du Code du travail

Exemple

L'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant, pour cause de maladie professionnelle, court du 21 juillet au 21 septembre. La visite de reprise du travail est prévue le 2 octobre. L'employeur licencie le salarié pour faute grave au motif que depuis le 22 septembre, le salarié ne s'est pas présenté à son poste de travail. Selon la Cour de cassation, il ne peut y avoir licenciement d'un salarié atteint d'une maladie professionnelle pendant la suspension de son contrat de travail, que pour faute grave. Or, l'employeur ne peut ici reprocher au salarié de n'avoir pas repris le travail à une date à laquelle il n'était pas tenu, le premier des 2 examens médicaux prévus par l'article R. 241-51 du Code du travail n'ayant pas encore eu lieu.

Cass. soc. 8 janvier 2003 – SCP Rouquette-Laborie c/ Deneux

Seul le médecin du travail, et non le médecin de la Caisse primaire d'assurance maladie, est compétent pour se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre le travail.

Cass. soc. 20 juillet 1989 - Bull. civ. V, n° 535

Exemple

En l'absence de constatation de l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi, par le médecin du travail, est nul le licenciement prononcé en raison de son classement en invalidité de seconde catégorie par la Sécurité sociale. Il en résulte systématiquement un préjudice pour le salarié qu'il appartient à l'employeur de réparer par l'octroi de dommages-intérêts.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 9

La rupture du contrat de travail, en l'absence de visite médicale de reprise, est nulle, même si l'accident est survenu au cours de la période d'essai du salarié, sauf à invoquer une faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

Cass. soc. 25 janvier 2006 - Bedel c/ Ambulances Richardets

Cass. soc. 13 décembre 2006 - n° 05-44.580

L'employeur qui omet de faire bénéficier le salarié de cette visite médicale de reprise ne respecte pas l'obligation de résultat qui lui incombe en matière de sécurité en application de l'article L. 230-2 du Code du travail.

Cass. soc. 28 février 2006 - Deprez c/ Société Cubit France Technologies

VISITE PREALABLE A LA REPRISE EN CAS DE MODIFICATION PREVISIBLE DE L'APTITUDE DU SALARIE

Lorsque la modification de l'aptitude du salarié est prévisible, une visite médicale préalable à la reprise du travail peut être demandée, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires : aménagement des conditions de travail, recherche d'un poste davantage compatible avec l'état de santé du salarié, etc.

Article R. 4624-23 du Code du travail

Cet examen médical est effectué par le médecin du travail mais ne se substitue pas à la visite de reprise qui doit néanmoins avoir lieu, lors du retour effectif du salarié dans l'entreprise.

REINTEGRATION DANS L'EMPLOI OU DANS UN EMPLOI SIMILAIRE

Le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article L. 1226-8 du Code du travail

Ancien poste indisponible

Un poste similaire ne peut être proposé que lorsque l'ancien emploi du salarié n'est plus disponible, c'est-à-dire n'existe plus ou n'est plus vacant. Dès lors que l'ancien poste du salarié est toujours vacant, l'employeur a l'obligation d'y réintégrer le salarié.

Cass. soc. 22 octobre 1997 - Bull. civ. V, n° 324

Cass. soc. 13 mars 2001, n° 98-46.088, Bull. civ. V, n° 83

Définition du poste similaire

Le poste similaire proposé au salarié doit au moins être assorti d'une rémunération équivalente.

Article L. 1226-8 du Code du travail

La jurisprudence recommande également que le poste présente le même niveau de qualification professionnelle et les mêmes perspectives de carrière que le poste initial.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il est possible de proposer un poste dans un autre établissement, en vertu d'une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail du salarié.

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 369

☞ *Selon une jurisprudence constante, un emploi qui emporte modification du contrat de travail du salarié n'est pas un emploi similaire.*

Cass. soc. 7 novembre 2006, n° 05-40.761

Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-41.537

Exemple jurisprudentiel

Viole l'article L.1226-8 du Code du travail la cour d'appel qui retient que l'employeur a offert au salarié un poste similaire, alors qu'elle avait constaté qu'avant la suspension de son contrat de travail pour accident du travail, le salarié prenait son service à Aubagne (département des Bouches-du-Rhône), près du lieu où il résidait, pour effectuer des tournées dans la région PACA et qu'à l'issue de la suspension de son contrat de travail, il lui était demandé, pour effectuer la même tournée, de prendre désormais son service le lundi matin au départ de Bavilliers (département du Territoire de Belfort) avec retour le vendredi après la livraison des clients à Bavilliers, ce dont il résultait que l'emploi proposé n'était pas un emploi similaire.

Cass. soc. 24 mars 2010, n° 09-40.339

Modification de l'aptitude physique du salarié

L'aptitude au travail du salarié ayant été modifiée du fait de l'accident ou de la maladie professionnelle, l'employeur est tenu de respecter les propositions du médecin du travail d'aménagement des conditions de travail ou de reclassement dans un emploi compatible avec l'état de santé de l'intéressé, aussi comparable que possible à l'ancien poste occupé.

Article L. 1226-10 du Code du travail

Selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs ; le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Exemple jurisprudentiel

Est donc d'abord justifiée la décision de la cour d'appel qui constate que les avis d'aptitude avec réserve n'ayant pas été contestés par l'employeur, ce dernier devait redonner au salarié, qui n'avait pas été déclaré inapte, son emploi initial.

Il résulte ensuite de l'article L. 1152-1 du Code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Est donc constitutif d'un harcèlement moral le fait, pour un employeur, d'imposer au salarié de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail, puis de proposer à plusieurs reprises un poste d'un niveau inférieur, lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail.

Cass. soc. 28 janvier 2010, n° 08-42.616

En présence d'un avis d'aptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire du salarié qui se tient à sa disposition, même s'il est exercé un recours devant l'inspecteur du travail à l'encontre de la décision du médecin du travail, en raison des désaccords et difficultés d'application qu'elle suscite.

Cass. soc. 9 avril 2008 - n° 07-41.141 - M X c/Société Marbrerie Delattre - Bull Civ V n° 81

Les recommandations émises par le médecin du travail sur un avis, certes, d'aptitude, mais précisant « quand il y aura des possibilités, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable », doivent être suivies à la lettre par l'employeur. Le licenciement ultérieur du salarié, pour manque de productivité ou même pour inaptitude physique au poste de travail, peut en effet être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 19 décembre 2007 - n° 06-43.918

Cass. soc. 28 février 2006 - n° 05-41.555

Cette jurisprudence, très stricte sur le respect par l'employeur des recommandations du médecin du travail, est fondée d'une part sur l'article L. 1226-10 du Code du travail et, d'autre part, sur l'obligation de sécurité de l'employeur, qui est une obligation de résultat et non pas seulement de moyen. En outre, par décret du 7 mars 2008 qui encadre la possibilité pour le médecin du travail de déclarer un salarié inapte à reprendre son travail, le législateur a sans doute voulu réduire les avis d'inaptitude entraînant le déclenchement de la procédure de reclassement voire de licenciement pour inaptitude, très lourdes pour l'employeur. Inversement, il s'agit certainement de multiplier les avis d'aptitude, même assortis de réserves, et qui peuvent s'avérer tout aussi difficiles à mettre en œuvre dans l'entreprise.

Ainsi, « sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- une étude de ce poste ;
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- des examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Article R. 4624-31 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

« Avant d'émettre son avis, le médecin du travail est invité à consulter le médecin inspecteur du travail. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié ».

Article R. 4624-32 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

Exemple jurisprudentiel

L'inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31 du code du travail, qu'une seule visite est effectuée.

Viola les articles L. 4624-31 et R. 4624-31 du Code du travail la cour d'appel qui retient qu'était régulière l'inaptitude constatée par le médecin du travail après un seul examen médical et refuse de déclarer nul le licenciement du salarié, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail ne mentionnait pas, outre la référence à l'article R. 241-51-1, devenu l'article R. 4624-31, qu'une seule visite était effectuée, et que la mention d'une procédure d'urgence ne pouvait y suppléer.

Cass. soc. 20 janvier 2010, n° 08-45.270

Cass. soc. 19 octobre 2005, n° 03-46.942, Bull. civ. V, n° 292, et Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-45.174, Bull. civ. V, n° 155

Ne caractérise pas la situation de danger immédiat au sens de l'article R. 241-51-1 du code du travail [devenu l'article R. 4624-31], l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail qui, s'il indique bien qu'une seule visite est effectuée, ne fait état d'aucun danger immédiat, peu important la référence à une lettre. »

Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-41.380, Bull. civ. V, n° 109

CONSTATATION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE DU SALARIE

EXCLUSIVITE DU MEDECIN DU TRAVAIL

L'inaptitude médicale ou physique constitue une impossibilité temporaire ou définitive, partielle ou totale, d'origine professionnelle ou non, d'un collaborateur de remplir son contrat de travail, ou tout ou partie des tâches relevant de son contrat de travail, en raison de son état de santé. Elle correspond à un constat d'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et la charge physique ou mentale dont est assorti l'emploi.

La notion d'inaptitude ne se confond donc pas avec la notion d'incapacité ou d'invalidité. D'ailleurs, l'avis du médecin-conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie sur l'incapacité temporaire du salarié ou sa mise en invalidité ne lie pas le médecin du travail.

La jurisprudence insiste sur la prééminence de l'avis du médecin du travail sur d'autres avis éventuellement émis par le médecin traitant du salarié, le médecin-conseil de la Sécurité sociale, ...

Un collaborateur invalide ou en incapacité temporaire n'est donc pas nécessairement inapte. L'inaptitude, seule, est déclarée par le médecin du travail.

Exemple

Même si le salarié obtient un nouvel arrêt de travail par son médecin traitant, l'examen médical effectué par le médecin du travail prononçant l'inaptitude met fin à la suspension du contrat de travail, et l'employeur ne peut être condamné à des dommages-intérêts du seul fait que le salarié est toujours en arrêt-maladie régulièrement justifié à la date de son licenciement.

Cass. soc. 6 avril 1999 - Sté Moan Frères c/ Le Dem

A l'inverse, en l'absence de visite de reprise auprès du médecin du travail, le contrat de travail se trouve toujours suspendu, peu important que le salarié soit déclaré consolidé de son accident par la Caisse primaire d'assurance maladie et pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie.

Cass. soc. 16 mai 2000 - Walpole c/ SARL Paul Bergeroux

Classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale

L'invalidité du salarié est déclarée par le médecin conseil de la Sécurité sociale, alors que son inaptitude doit être obligatoirement constatée par le médecin du travail.

En l'absence de constatation de l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi, par le médecin du travail, est nul le licenciement prononcé en raison de son classement en invalidité de seconde catégorie par la Sécurité sociale. Il en résulte systématiquement un préjudice pour le salarié qu'il appartient à l'employeur de réparer par l'octroi de dommages-intérêts.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 9

Double examen médical obligatoire

La procédure de constatation de l'inaptitude du salarié est déclenchée :

- par la demande du salarié à reprendre le travail ;

ou

- par la volonté de l'employeur de mettre fin à la suspension du contrat de travail.

Le médecin du travail doit au minimum procéder à deux examens médicaux espacés de 2 semaines. D'autres examens complémentaires peuvent s'avérer utiles.

Le licenciement intervenu à l'issue du premier examen médical est nul, même si le médecin du travail a déjà conclu à l'inaptitude du salarié.

Cass. soc. 16 juillet 1998 - n° 95-45.363 - Bull. civ. V, n° 272

Selon l'article R. 4624-31 du Code de travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de deux semaines.

Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

Cass. soc. 8 avril 2010 – n° 09-40.975

Il est fréquent que le premier des deux examens médicaux espacés de deux semaines corresponde à la visite de reprise obligatoire prévue par l'article R. 4624-21, l'inaptitude faisant généralement suite à une absence pour cause de maladie professionnelle, pour cause d'accident du travail, à un arrêt maladie supérieur à 21 jours ou à des absences répétées pour des raisons de santé. Dans ce cadre, dès lors que le médecin du travail a été saisi pour une visite d'inaptitude dans le cadre d'une reprise de travail et qu'il a constaté l'inaptitude après deux examens médicaux espacés de deux semaines, la procédure est régulière et le licenciement n'est pas nul.

Cass. soc. 19 décembre 2007, n° 06-45.907

Selon la Cour de cassation, le salarié peut prendre l'initiative de la visite médicale sous réserve d'en avertir l'employeur, et de l'intervention d'une seconde visite dans le délai de quinze jours.

Cass. soc. 6 mars 2008, n° 04-44.585

Cass. soc. 19 octobre 2007, n° 06-43.953

Peu importe que, lors de la visite de reprise, le salarié soit à nouveau sous suspension de son contrat de travail par prolongation de l'arrêt de travail ou prononcé d'un nouvel arrêt de travail.

Cass. soc. 7 mars 2007, n° 05-44.308

Cass. soc. 19 janvier 2005, n° 03-41.479 et n° 03-41.904, Bull. civ. V, n° 8 et 9

La médecine du travail doit également effectuer une étude approfondie du poste initialement occupé par le salarié et de ses conditions de travail.

A l'issue de ces deux examens médicaux, «le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs».

Recours contre la décision du médecin du travail

Lorsque l'employeur refuse de faire suite aux propositions de reclassement émises par le médecin du travail, il doit faire connaître, par écrit, au même médecin, les motifs qui s'y opposent.

En cas de désaccord persistant, l'inspecteur du travail tranche, après avis du médecin-inspecteur du travail.

En conséquence, l'employeur n'a pas à demander une contre-visite.

☞ *L'employeur est tenu d'utiliser ce recours avant de licencier un salarié pour inaptitude sans tenir compte des propositions de reclassement du médecin du travail. A défaut, le licenciement est illégitime.*

Cass. soc. 19 juillet 1995 - Bull. civ. V, n° 254

Le salarié en désaccord avec un avis d'inaptitude prononcé à son égard ne peut pas solliciter une expertise judiciaire ; il doit saisir l'inspecteur du travail.

Cass. soc. 2 février 1994 - n° 88-42.711 - Bull. civ. V, n° 43

Un recours auprès de l'inspecteur du travail n'a pas pour effet de suspendre le paiement du salaire, dû en cas de non reclassement au terme d'un délai de 1 mois à compter de la visite médicale de reprise.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Carmouse c/ Alguacil - Bull. civ. V, n° 184

En cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, constatée par le médecin du travail, le licenciement du salarié n'est pas subordonné à la décision de l'inspecteur du travail. Lorsque la décision d'inaptitude est annulée sur recours, le licenciement n'est pas nul, il est privé de cause. Le salarié peut alors prétendre, non pas à sa réintégration dans l'entreprise, mais à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire.

Cass. soc. 8 avril 2004 - Caisse régionale du Crédit Agricole mutuel de Charente Maritime et des Deux-Sèvres c/ Toulat

Le salarié n'a pas l'obligation d'informer l'employeur de l'exercice du recours qu'il intente contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.455

REMUNERATION DU SALARIE PENDANT LA PROCEDURE

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le salarié pendant la procédure de constatation de son inaptitude physique, c'est-à-dire :

- pendant l'intervalle de 15 jours entre les 2 examens médicaux effectués par la médecine du travail ;

et

- au cours du délai de 1 mois accordé à l'employeur pour rechercher les possibilités de reclassement, qui court à compter de la visite médicale de reprise ou du second examen médical auquel procède le médecin du travail.

Cass. soc. 10 novembre 1998 - Bull. civ. V, n° 482

Une indemnité temporaire d'inaptitude peut alors être versée par la Caisse Primaire d'assurance maladie, d'un montant égal à celui de l'indemnité journalière perçue pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident du travail ou la maladie professionnelle. Ce versement dure au plus un mois et est interrompu dès le reclassement ou le prononcé du licenciement pour inaptitude.

Article D. 433-2 et suivants du Code de la sécurité sociale

RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

POSTE COMPATIBLE AVEC L'ETAT DE SANTE DU SALARIE

Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son précédent emploi, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi :

- approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ;
- aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

Respect de l'avis du médecin du travail

L'employeur doit montrer qu'il fait tout son possible pour reclasser le salarié déclaré inapte, en tenant compte des propositions émanant du médecin du travail. Le respect des suggestions de la médecine du travail est une priorité.

Ainsi, seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail, émises lors de la dernière visite médicale de reprise, peuvent être prises en compte pour apprécier si l'employeur a respecté l'obligation de reclassement mise à sa charge. Les recherches effectuées antérieurement, lors d'une visite de préreprise notamment, sont insuffisantes, dans la mesure où elles sont intervenues à un moment où l'état de santé du salarié n'était pas encore stabilisé.

Cass. soc. 22 février 2000 - Destarac c/ SA Sieba - RJS 4/00 n° 398

Dans le même sens, Cour de cassation fixe le point de départ du délai dans lequel le salarié doit être reclassé « à compter de la seconde visite de reprise ». L'article L. 1226-2 alinéa 2 du Code du travail dispose en effet : « Cette proposition [d'un autre emploi approprié à ses capacités] prend en compte les conclusions du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ». Or, pour prendre en compte les dites propositions, encore faut-il qu'elles aient été formulées, et elles ne le sont que dans l'avis d'inaptitude faisant suite au deuxième examen médical.

Cass. soc. 28 janvier 1998, n° 95-44.301, Bull. civ. V, n° 39

Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.177

La Cour de cassation déduit également de cette règle qu'un employeur, qui a informé le salarié de l'impossibilité de le reclasser dès le lendemain du second avis constatant l'inaptitude, n'a pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis.

Cass. soc. 28 novembre 2008, n° 07.44 -061, Bull. civ. V, n° 231

L'employeur est même tenu de solliciter les propositions de reclassement du médecin du travail, si celles-ci ne sont pas spontanées. Ne remplit pas son obligation de reclassement l'employeur qui n'apporte aucun élément démontrant qu'il a tenté de reclasser le salarié inapte et qui, surtout, n'a pas saisi le médecin du travail.

Cass. soc. 24 avril 2001 - SA Établissements Hild c/ Akyol - Bull. civ. V, n° 127

La recherche des possibilités de reclassement s'impose à l'employeur, bien que le salarié ait été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise, ou même reconnu handicapé par la CDAPH (Commission Départementale d'Aide aux Personnes Handicapées).

Cass. soc. 29 mai 1991 - Bull. civ. V, n° 272

Il peut s'agir d'une proposition de faire procéder à une étude ergonomique, pour apprécier les possibilités d'adaptation du poste aux capacités diminuées du salarié. L'employeur n'a pas d'autre choix que d'appliquer la mesure, sauf à exercer un recours auprès du médecin-inspecteur du travail.

Cass. soc. 28 octobre 1998 - Bull. civ. V, n° 464

Dans le même sens, l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations des postes de travail au sein de l'entreprise, voire du groupe.

Cass. soc. 10 mars 2004 - Fabre c/ Société Guibert

Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.177

Mais l'employeur n'est pas tenu de créer un poste qui n'existe pas dans l'entreprise pour le travailleur devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cass. soc. 25 mars 1997 - n° 94-41.276

Critères d'appréciation

Pour apprécier si le reclassement d'un salarié inapte est possible ou judicieux, les tribunaux prennent en considération :

- la taille de l'entreprise ou ses effectifs ;
- les compétences professionnelles de l'intéressé ;
- l'adéquation entre le poste proposé et les capacités physiques du salarié, constatées par le médecin du travail ;
- la similitude, notamment au regard de la rémunération, entre le poste anciennement occupé et le nouveau poste proposé ;
- la recherche effective par l'employeur d'un reclassement dans chaque secteur d'activité de l'entreprise, voire du groupe, tout au moins au-delà du niveau local de l'établissement où travaillait le salarié.

☞ *Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les possibilités de reclassement doivent être recherchées dans une autre entreprise du groupe qui permet, de par son activité et son organisation, la permutation de tout ou partie du personnel.*

Cass. soc. 24 octobre 1995 - n° 94-40.188 - Bull. civ. V, n° 283

Cass. soc. 18 avril 2000 - Cury c/ SA Miko

Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.177

CONSULTATION PREALABLE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel doivent être consultés sur le reclassement du salarié, avant qu'une éventuelle procédure de reclassement ou de licenciement ne soit engagée.

Cass. soc. 22 mars 2000 - SA Atelier d'Occitanie c/ Masson - RJS 5/00 n° 525

Cette obligation pèse sur l'employeur même si le salarié a été déclaré inapte à tout poste existant dans l'entreprise.

Les délégués du personnel doivent être consultés après le second examen médical caractérisant la visite médicale de reprise.

Cass. soc. 15 octobre 2002 – SA Maïsador c/ Ghirardelli

En outre, selon la Cour de cassation, le Code du travail n'impose pas de recueillir leur avis collectivement au cours d'une réunion. L'employeur qui consulte individuellement certains délégués du personnel (et pas tous) satisfait donc aux exigences légales.

Cass. soc. 29 avril 2003 – n° 00-46.477

Le licenciement qui intervient sans que les représentants du personnel aient été consultés ouvre droit au profit du salarié à sa réintégration dans l'entreprise ou à une indemnité pour rupture irrégulière du contrat de travail, qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

En outre, la non consultation des délégués du personnel constitue un délit d'entrave, pénalement sanctionné.

Exemple

Est illégitime le licenciement pour inaptitude prononcé sans avoir consulté les délégués du personnel, qui n'existent pas dans l'entreprise pourtant assujettie à l'obligation de les mettre en place, en l'absence de procès-verbal de carence.

Dans cette hypothèse, l'inexistence de délégation du personnel emporte les mêmes effets que l'absence de consultation, dans une entreprise qui en est dotée.

Cass. soc. 7 décembre 1999 - SARL d'exploitation Le Floch c/ Cabon - RJS 1/00 n° 35

DELAI DE RECLASSEMENT

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la visite médicale de reprise, pour réaliser effectivement le reclassement du salarié.

En cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail, le délai de 1 mois court à compter du second examen médical effectué dans le cadre de la procédure de constatation de l'inaptitude.

Cass. soc. 4 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 297

Le délai d'un mois n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, effectuée auprès de l'inspection du travail.

Cass. soc. 18 janvier 2000 - Grandmontagne c/ SARL Q.S.P.

La durée de 1 mois a été fixée par le législateur pour permettre à l'employeur de rechercher toute solution de reclassement et, si nécessaire, de procéder à une transformation de poste. En outre, il convient de ne pas laisser durablement le salarié sans ressources. Mais cette durée d'un mois est une durée maximale, le reclassement ou le licenciement pouvant être effectif avant son terme.

Réponse ministérielle n° 46366 - JOANQ du 28 août 2000, p. 5075

☞ *L'indemnité journalière versée par la CPAM peut être rétablie pendant le délai de 1 mois au cours duquel l'employeur doit reclasser ou licencier le salarié, mentionné à l'article L. 1226-11 du Code du travail, lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière.*

Article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale

Sanctions de l'absence de reclassement dans les délais

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration du délai, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail.

Cette disposition légale s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Le but est ici de lutter contre l'éventuelle inertie de l'employeur. Ainsi, au terme du délai de 1 mois, l'employeur n'a plus d'autre choix que :

- tenter un nouveau reclassement ;
- engager une procédure de licenciement ;
- verser la rémunération à un salarié qui ne peut plus occuper son poste de travail.

Cass. soc. 18 avril 2000 - Boutet c/ SARL VPS

Le versement des salaires peut, le cas échéant, être ordonné en référé.

Il n'y a pas lieu de déduire les sommes versées au salarié par la Sécurité sociale ou un organisme de prévoyance, pendant la suspension du contrat.

Cass. soc. 10 février 1998 - Bull. civ. V, n° 73

Cass. soc. 19 mai 1998 - Bull. civ. V, n° 263

Selon la jurisprudence, le non-paiement des salaires équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Société Coulangeon c/ Bery - RJS 6/99 n° 816

Pour reconstituer le salaire à verser, l'employeur doit prendre en compte tous les éléments de rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, y compris les heures supplémentaires. Et ce salaire est la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés due au salarié.

Cass. soc. 4 avril 2012 - n° 10-10.701

Selon l'article L. 1226-4 du code du travail, à l'issue du délai prévu par cet article, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés.

Cass. soc. 3 juillet 2013 - n° 11-23.687.

AIDE DE L'ETAT A LA TRANSFORMATION D'EMPLOI

Les transformations de poste peuvent donner lieu à l'attribution d'une aide financière de l'État, conçue en premier lieu pour l'emploi et le reclassement des personnes handicapées.

POSTE DE RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

Il n'est pas exigé que le poste proposé dans le cadre du reclassement du salarié soit assorti du même niveau de rémunération. Le refus par le salarié d'un poste de qualification et de rémunération moindre constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que ce poste est compatible avec les recommandations du médecin du travail et, plus généralement, avec l'état de santé du salarié.

Cass. soc. 4 octobre 1978 - 77-40.924 - Bull. civ. V, p. 475

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Une mesure de reclassement s'accompagne presque toujours d'une modification du contrat de travail. Lorsque la modification touche un élément essentiel du contrat, tel que la rémunération, l'employeur doit respecter les règles applicables à la modification substantielle du contrat de travail pour motif non économique.

Lorsque la modification touche un élément essentiel du contrat, le refus du salarié de la mesure ne s'analyse pas en démission et n'est pas non plus en soi un motif de licenciement.

Cass. soc. 9 avril 2002 - Angée c/ Société Euro Disney

CONTRAT DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Après la période d'arrêt de travail, s'il est reconnu travailleur handicapé et inapte à exercer son emploi, le salarié peut se voir proposer un contrat de rééducation professionnelle lui permettant d'exercer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise.

Le salarié peut également avoir accès à une formation qualifiante en centre de rééducation professionnelle destinée à apprendre un nouveau métier.

Il faut donc avoir été reconnu travailleur handicapé par la commission des droits pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), pour pouvoir intégrer ou réintégrer une entreprise par un tel contrat.

L'objectif du contrat de rééducation professionnelle est permettre à la personne de se réaccoutumer à sa profession ou de la former à un nouveau métier.

Ce contrat est un contrat à durée déterminée (CDD) avec un employeur, d'une durée de 3 mois à 1 an selon les besoins du travailleur handicapé.

L'employeur peut être l'ancien employeur du salarié (réadaptation) ou un nouvel employeur (apprentissage d'un nouveau métier).

Il est obligatoirement accompagné d'une formation pratique qui peut être complétée par des cours théoriques.

Pendant la durée de la formation, la rémunération du salarié est au moins égale à celle d'un salarié du 1er échelon de la profession pour laquelle il est formé, selon les dispositions conventionnelles en vigueur.

À l'issue de la période de formation, le salarié reçoit la rémunération correspondant au grade qu'il a atteint dans sa profession.

Articles L. 5213-3 à L. 5213-5, R. 5213-9 à R. 5213-14 du Code du travail

Exemple

Le licenciement motivé par le refus d'un poste de reclassement n'est pas fondé, notamment lorsque l'acceptation du poste de reclassement ferait perdre au salarié son statut de cadre et entraînerait une baisse de rémunération.

Cass. soc. 14 juin 2000 - Faure c/ SA Exedim - RJS 7-8/00 n° 790

La jurisprudence actuelle tend à ne plus considérer comme fautif le refus d'une proposition de reclassement conforme aux prescriptions médicales et n'emportant pas de véritable modification du contrat.

Ainsi, lorsqu'un simple changement des conditions de travail est proposé et refusé par le salarié, l'employeur ne doit pas engager de licenciement pour motif disciplinaire. Quelle que soit la légitimité du refus, il ne constitue pas à lui tout seul une faute grave.

Cass. soc. 9 avril 2002 - Société Ecia Industrie c/ Clerc

Il est alors recommandé soit de formuler d'autres propositions de reclassement, soit de licencier en invoquant l'impossibilité de reclassement, et non la faute.

MODELE DE PROPOSITION D'UN POSTE DE RECLASSEMENT

Lettre recommandée avec accusé de réception

«Monsieur, Madame,

Vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). A la suite des visites médicales du ... (date) et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail sont les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

Compte tenu de ces conclusions écrites et des indications formulées sur votre aptitude, nous vous proposons le (ou les) poste(s) de reclassement suivant(s)... (description du ou des postes)

et/ou

Compte tenu de ces conclusions écrites et des indications formulées sur votre aptitude, nous vous proposons le (ou les) aménagement(s) de votre poste suivant(s)... (à détailler).

Les délégués du personnel ont été consultés sur cette proposition de reclassement le ... (date).

Veillez nous faire part de votre réponse écrite dans le délai de... jours.»

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

ULTIME ET UNIQUE

Le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut intervenir que :

- lorsque l'inaptitude physique du salarié a été médicalement constatée ;
- si l'employeur justifie de l'impossibilité de reclasser le salarié ;

ou

- si le salarié refuse la proposition de reclassement.

☞ *Selon la jurisprudence, le Code du travail instaure une protection d'ordre public au profit du salarié inapte, interdisant aux parties de rompre le contrat de travail autrement que par un licenciement.*

Ainsi, il n'est pas possible :

- de conclure une rupture à l'amiable assortie d'une transaction.

Cass. soc. 29 juin 1999 - Lavenir c/ SA Publitéx

- de considérer un salarié inapte comme démissionnaire, même s'il a refusé de répondre aux propositions de reclassement faites par son employeur et n'a pas repris le travail malgré plusieurs mises en demeure.

Cass. soc. 18 avril 2000 - Boutet c/ SARL VPS - RJS 6/00 n° 659

- de prononcer le licenciement économique du salarié une fois que son inaptitude physique a été constatée par le médecin du travail.

Cass. soc. 14 mars 2000 - SA Gel'y c/ Lucas

En conséquence, à l'issue du délai d'un mois à compter du 2^e examen médical, et dans l'hypothèse où le salarié refuse la ou les propositions de reclassement déjà effectuées, l'employeur ne peut que :

- soit formuler une nouvelle proposition de reclassement ;
- soit verser au salarié sa rémunération, alors qu'il ne peut occuper son poste ;
- soit prendre l'initiative d'engager une procédure de licenciement.

Par contre, la mise à la retraite du salarié déclaré inapte à son emploi semble désormais admise.

Cass. soc. 29 janvier 2002 - Rame c/ Société Guyon

IMPOSSIBILITE DE RECLASSER LE SALARIE

La charge de la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié incombe à l'employeur.

Exemple

A été considéré illégitime le licenciement d'un salarié déclaré inapte à tout poste au sein de l'entreprise, parce qu'il n'était pas démontré que l'employeur avait recherché des possibilités de reclassement au sein du groupe auquel appartenait l'entreprise.

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 322

Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il doit informer par écrit le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement. L'information du médecin du travail ne peut se substituer à celle du salarié. Elle doit être préalable à l'engagement de la procédure de licenciement.

REFUS DE RECLASSEMENT PAR LE SALARIE

Motif légitime de refus

Le salarié est en droit de refuser le reclassement qui lui est proposé pour un motif légitime, notamment lorsqu'il est assorti d'une diminution de sa rémunération, ou si le poste proposé se situe dans un autre établissement éloigné, impliquant déménagement, recherche d'un autre emploi pour son conjoint, etc.

Dans ces hypothèses, le refus du salarié de la modification de son contrat de travail ne doit pas être considéré comme abusif. Il implique le licenciement du salarié et non sa démission. L'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat est due au caractère professionnel de l'inaptitude physique du salarié.

Cass. soc. 14 avril 1988 - Bull. civ. V, n° 229

Refus abusif du salarié

La jurisprudence retient de moins en moins le refus abusif par le salarié d'un poste de reclassement, surtout en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Le fait est que l'employeur a peu d'intérêt à invoquer en justice l'abus de la part du salarié, dans la mesure où celui-ci ne perd que l'indemnité compensatrice de préavis spécifique et en aucun cas les indemnités légales de licenciement. Ainsi, notamment le refus d'un poste de reclassement emportant modification du contrat ne peut jamais être considéré comme abusif.

Cass. soc. 15 juillet 1998 - Bull. civ. V, n° 380

Peu importe que l'employeur ait rempli son obligation de reclassement en se conformant à toutes les prescriptions du médecin du travail.

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

L'employeur est tenu de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel, tout en tenant compte de l'état de santé du salarié. Il peut notamment lui permettre de se faire représenter lors de l'entretien préalable de licenciement, s'il se trouve dans l'impossibilité de se déplacer.

En outre, la lettre de licenciement ne doit pas être uniquement motivée par le refus du poste de reclassement par le salarié, dès lors que cette proposition de poste constituait une modification du contrat. Dans cette hypothèse, la rupture du contrat doit aussi reposer sur l'inaptitude physique de l'intéressé et l'impossibilité de son reclassement.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis spécifique :

- lorsqu'il est licencié pour inaptitude physique découlant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ;

- lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée à l'issue de la suspension du contrat ;

et

- lorsque le licenciement résulte de l'impossibilité de reclassement ;

ou

- d'un refus légitime d'être reclassé de la part du salarié.

Mais cette indemnisation spécifique n'est pas due :

- pour les victimes d'un accident de trajet ;

- lorsque le refus du salarié d'être reclassé est abusif ;

- lorsque le licenciement est prononcé pendant la suspension du contrat de travail.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis, quand bien même il n'est pas en mesure d'exécuter le délai-congé en raison de son inaptitude et non du fait de l'employeur.

Cette indemnité légale est d'un montant égal à celle prévue par le Code du travail en cas d'inobservation du délai-congé du fait de l'employeur.

Elle exclut le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de préavis.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - ADSEA c/ Porte - RJS 10/99 n° 1247

Par contre, elle peut être cumulée avec les indemnités journalières de Sécurité sociale.

Cass. soc. 27 novembre 1991 - Société Onfray c/ Randouineau - Bull. civ. V, n° 532

En d'autres termes, l'employeur ne peut déduire de cette indemnité, les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pendant le délai-congé.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Tardy c/ Charrière et a.

L'indemnisation par l'assurance chômage doit démarrer à la date de notification du licenciement et non à la date d'achèvement du préavis.

Circulaire UNEDIC n° 01-00 du 14 janvier 2000

☞ *La jurisprudence de novembre 2002 qui consiste à accorder une indemnité compensatrice de préavis, indépendamment de la possibilité ou non du salarié d'exécuter celui-ci, au motif que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique, n'est pas applicable ici. Cette décision des tribunaux ne concerne que l'inaptitude physique consécutive à un accident ou une maladie non professionnels.*

Cass. soc. 26 novembre 2002 Nadot c/ Société Peintamelec

INDEMNITE SPECIFIQUE DE LICENCIEMENT

Le licenciement pour inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement :

- lorsqu'il est prononcé à l'issue de la suspension du contrat ;

et

- lorsqu'il résulte de l'impossibilité de reclassement ou d'un refus légitime d'être reclassé de la part du salarié.

Mais cette indemnisation spécifique n'est pas due :

- pour les victimes d'un accident de trajet ;
- lorsque le refus du salarié d'être reclassé est abusif ;
- lorsque le licenciement est prononcé pendant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité est égale, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, au double de l'indemnité légale de licenciement.

L'octroi de cette indemnité n'est pas subordonné aux conditions d'attribution de l'indemnité légale, à savoir en particulier les 2 années d'ancienneté nécessaires. Elle peut donc être versée alors même que le salarié est encore en période d'essai.

Cass. soc. 10 novembre 1988 - Bull. civ. V, n° 589

L'indemnité de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail consécutif à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

La notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et gratifications qui composent le revenu.

SANCTIONS DU LICENCIEMENT IRREGULIER

Lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance de l'obligation patronale de réintégration dans l'emploi précédemment occupé ou de reclassement, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié, avec maintien des avantages acquis.

En cas de refus de réintégration, de la part de l'employeur ou du salarié, le salarié se voit octroyer une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

Cette indemnité peut être cumulée avec :

- l'indemnité compensatrice de préavis ;
- l'indemnité spéciale de licenciement ;
- le cas échéant, des indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement.

La Cour de cassation rappelle, en 2013, que l'indemnisation liée au non-respect de la procédure de licenciement pour inaptitude physique est de la compétence du Conseil de Prud'hommes, y compris lorsqu'il s'agit de réparer le préjudice moral né du non-respect de cette procédure, alors que les demandes de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice découlant d'un accident du travail sont en principe de la compétence du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

Cass. soc. 29 mai 2013 - n° 11-20.074 et 11-28.799

RUPTURE D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE DU SALARIE NON RECLASSE

Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, ou lorsque ce salarié refuse la proposition de reclassement pour un motif légitime, l'employeur peut demander la résolution judiciaire du contrat.

Le juge prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture anticipée du contrat, méconnaissance de l'obligation de réintégrer le salarié déclaré apte ou de reclasser le salarié déclaré inapte, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi par l'intéressé, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

☞ L'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement d'une personne sous contrat à durée déterminée ne présentent pas les caractères de la force majeure, seul motif légitime de rupture anticipée du CDD de la part de l'employeur (avec la faute grave).

Cass. soc. 12 février 2003 –Sarl Restaurant Les Cygnes c/ Benzaquen

ECHEC DU RECLASSEMENT ET ABSENCE DE LICENCIEMENT

Inertie de l'employeur

L'inertie de l'employeur est sévèrement sanctionnée par le législateur. Ainsi, lorsque le salarié déclaré inapte par le médecin du travail n'est ni reclassé, ni licencié au terme du délai légal de 1 mois, l'employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires.

L'employeur doit ainsi verser sa rémunération à un salarié qui ne peut plus occuper son poste de travail du fait de son inaptitude, jusqu'à ce qu'une décision de reclassement ou de licenciement soit prise.

Selon la jurisprudence, le salarié a deux stratégies face à l'inertie de son employeur :

- soit se prévaloir devant le juge de la poursuite de son contrat de travail et donc du versement des salaires, jusqu'à ce que l'employeur prenne l'initiative de rompre les relations contractuelles pour inaptitude physique ;
- soit faire constater en justice la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de payer les salaires, cette rupture devant s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 11 juillet 2000 - Claverie c/ Roche

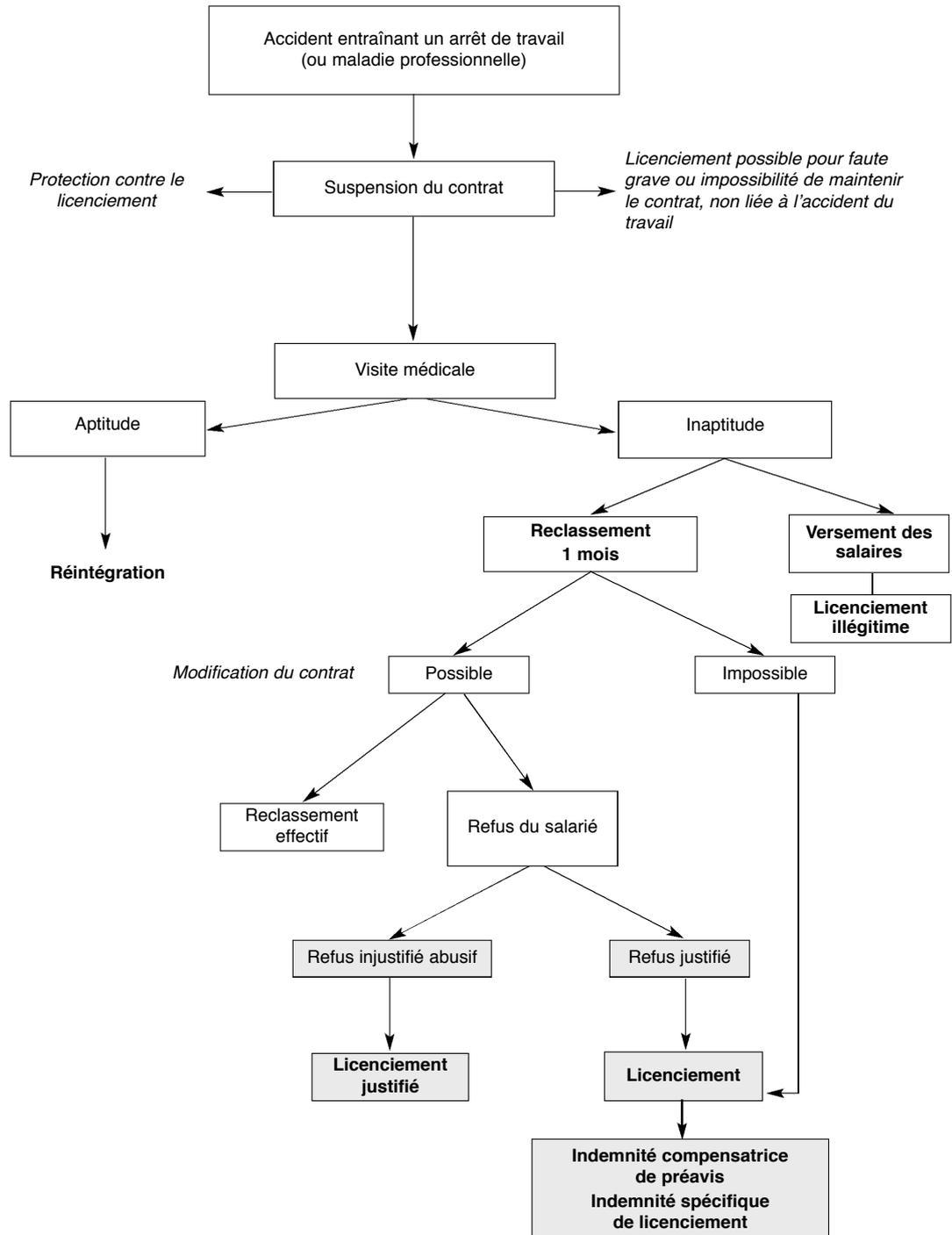
Dans le second cas, l'employeur peut être condamné à verser les salaires dus jusqu'au jugement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Imposer le reclassement au salarié

L'employeur ne doit pas imposer le poste de reclassement, surtout lorsque celui-ci s'accompagne d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Cette décision unilatérale de l'employeur pourrait en effet être analysée par le juge comme un licenciement prononcé en violation du Code du travail, et donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4 décembre 2001 - SARL Vera Mont c/ Roth - RJS 2/02, n° 167

Procédure de reclassement



MODELES DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Lettre de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

Lettre recommandée avec accusé de réception

«A la suite de l'entretien préalable du ... (date), nous avons décidé de vous licencier pour inaptitude à votre poste de travail ... (intitulé du poste) et impossibilité de reclassement.

En effet, vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). Au terme des visites médicales du ... (date) et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail ont été les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

Compte tenu des conclusions du médecin du travail sur votre aptitude physique et de ses propositions, nous avons procédé à des recherches approfondies d'un poste de reclassement. Toutefois, il apparaît qu'il ne nous est pas possible, aujourd'hui, de vous reclasser dans l'entreprise, ni dans aucune société du groupe, dont les activités, l'organisation où le lieu d'exploitation permettent de permuter tout ou partie du personnel. Ainsi, ... (développer les motifs de l'impossibilité de reclassement tels absence de poste disponible, inadéquation des postes disponibles compte tenu des suggestions du médecin du travail, ...).»

Lettre de licenciement en cas de refus par le salarié d'un poste de reclassement

Lettre recommandée avec accusé de réception

«A la suite de l'entretien préalable du ... (date), nous avons décidé de vous licencier pour inaptitude à votre poste de travail ... (intitulé du poste) et refus du (des) poste(s) de reclassement.

En effet, vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). Au terme des visites médicales du ... (date) et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail ont été les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

Compte tenu des conclusions du médecin du travail sur votre aptitude physique et de ses propositions, nous vous avons proposé, en date du ..., le(s) poste(s) de reclassement suivant(s) : ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Par réponse écrite datée du ..., vous avez refusé ce(s) poste(s) de reclassement pour les motifs suivants ... (énoncé exact des motifs invoqués par le salarié dans sa lettre).

Aucun autre poste adapté n'étant actuellement disponible dans l'entreprise ou au sein du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation où le lieu d'exploitation permettent de permuter tout ou partie du personnel, nous nous voyons contraints de vous licencier.

En raison de votre état de santé, nous vous dispensons d'exécuter votre délai-congé.

Nous vous invitons à contacter le service du personnel pour recevoir votre solde de tout compte, comprenant votre indemnité compensatrice de préavis et votre indemnité de licenciement, retirer votre certificat de travail et l'attestation Pôle Emploi.»

