

# L'INAPTITUDE ET SES CONSÉQUENCES

## L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

QUESTIONS - RÉPONSES

Mise à jour Avril 2019



SNCF - DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE  
Pôle EIM & Mobilités



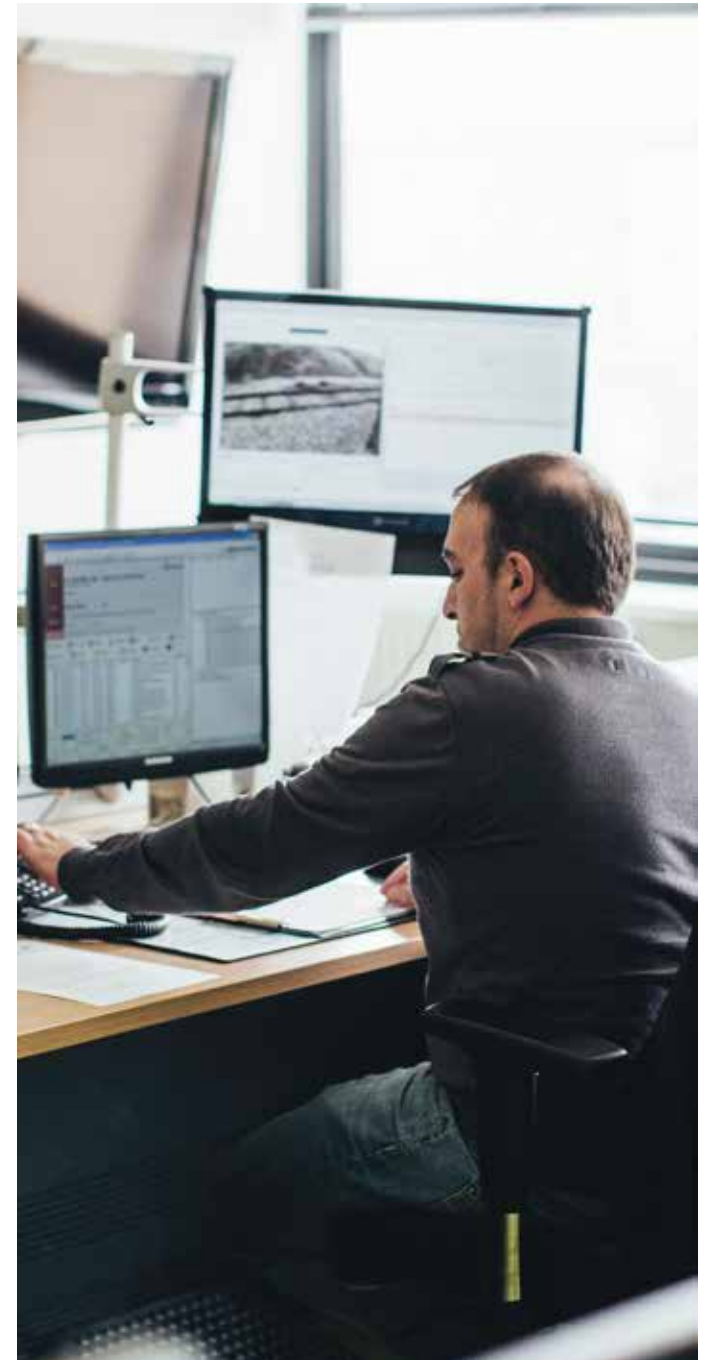
# SOMMAIRE

1	Dans quelles situations l'entreprise est-elle toujours tenue d'une obligation de reclassement ? .....	2
2	Que faire en cas d'inaptitude à tout poste de l'entreprise ? .....	3
3	L'étendue de la recherche de reclassement .....	4
4	Quelles sont les sanctions encourues en cas d'absence d'effort de reclassement ? .....	5
5	Quels sont les risques si l'établissement ne respecte pas l'obligation de consultation le CSE dans le processus de reclassement ? .....	6
6	Peut-on conclure une rupture conventionnelle avec un agent déclaré inapte à son poste de travail ou à tout emploi dans l'entreprise ? .....	7

# 1. DANS QUELLES SITUATIONS L'ENTREPRISE EST-ELLE TOUJOURS TENUE À UNE OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

En cas d'inaptitude du salarié, l'employeur doit respecter son obligation de recherches de reclassement, même si :

- le salarié est déclaré inapte à tout emploi de l'entreprise (Soc., 6 janvier 2010, n° 08-44.177),
- le salarié ne manifeste pas le désir de reprendre le travail s'estimant lui-même inapte à tout emploi (Soc., 10 mars 2004, n° 03-42.744),
- le salarié est en CDD (Soc., 8 juin 2005, n° 03-44.913),
- le médecin du travail ne fait aucune proposition de reclassement,
- le salarié est classé en invalidité 2ème catégorie (Soc., 9 juillet 2008, n° 03-44.913).



## 2. QUE FAIRE EN CAS D'INAPTITUDE À TOUT POSTE DE L'ENTREPRISE ?

➤ L'avis d'inaptitude à tout poste de l'entreprise ne dispense pas de rechercher des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant au sein du groupe auquel elle appartient (Soc., 9 juillet 2008).

**Néanmoins, dans certains cas spécifiques, l'employeur pourrait tenir compte de la position prise par l'agent pour orienter ou limiter le périmètre de sa recherche** (Soc., 23 nov. 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092), à condition que cette position ait été tracée.

Face à une telle situation, l'établissement doit donc :

- demander des précisions au médecin du travail,
- solliciter par écrit les autres établissements de la région afin de savoir si des postes correspondants au profil de l'agent déclaré inapte sont disponibles, et obtenir une réponse écrite de leur part,
- en cas d'absence de poste disponible, réitérer cette demande sur le territoire national, via les EIM.

➤ En revanche, depuis la loi REBSAMEN du 17 août 2015 (n°2015-994), et la loi Travail du 8 août 2016 (n° 2016-1088), les recherches de reclassement par l'employeur **ne sont pas obligatoires** (L. 1226-2 et -12 nouv.) lorsque :

- le médecin du travail a expressément précisé que **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi**
- le médecin du travail a expressément précisé que le maintien du salarié dans l'entreprise **serait gravement préjudiciable à sa santé**.

Si l'agent relève du RH0254 , l'employeur pourra alors rompre son contrat de travail.

Si l'agent est au Cadre permanent, une procédure de mise à la réforme pour échec à reclassement pourra être initiée (en prenant en compte l'état de santé de l'agent).

**Attention :** En l'absence d'un recours contre l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, cet avis s'impose aux parties (Soc., 16 sept. 2009).

Il est impératif, lorsque le médecin du travail rend un tel avis, de lui adresser une demande de précision dans les meilleurs délais, lui demandant de se prononcer sur d'éventuels aménagements de poste et sur les conséquences du maintien en poste de l'agent.

### 3. L'ÉTENDUE DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT

➤ La recherche de reclassement s'effectue :

- par tout moyen approprié, au besoin par mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail,
- sur un poste adapté aux capacités du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (*articles L. 1226-2 et L. 1226-10 Code du travail*),
- en répondant à l'obligation d'adaptation le cas échéant, via la mise en place de formations professionnelles.

➤ Le poste proposé doit être disponible : l'employeur ne peut pas imposer à un autre salarié une modification de contrat de travail pour libérer son poste et le proposer au salarié inapte (*Soc., 11 novembre 2006, n° 05-40.408*),

➤ Le poste proposé peut être temporairement disponible (*Soc., 16 février 2016, n° 14-16.156*). C'est par exemple le cas lorsqu'il est nécessaire de remplacer un agent en arrêt maladie pour une durée prévue ou prévisible,

➤ La recherche doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (*Soc., 19 mai 1998*),

➤ **Depuis novembre 2016, la Cour de cassation permet à l'employeur d'orienter ses recherches de reclassement suite à inaptitude, en fonction de la position prise par le salarié (*Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092*). De cette manière, dans certains cas spécifiques, le périmètre géographique de la recherche de poste pourrait être limité aux souhaits exprimés par l'agent.**

## 4. QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS D'ABSENCE D'EFFORT DE RECLASSEMENT ?

La juridiction compétente est le Conseil des Prud'hommes.

Dans le cadre d'un contentieux, les juges vérifient :

- que l'entreprise a eu la volonté effective de mettre en œuvre les recommandations du médecin du travail,
- si elle disposait ou non d'un poste correspondant aux prescriptions médicales,
- si elle a procédé aux consultations obligatoires.

Si des manquements sont relevés, les risques encourus par l'entreprise sont distincts selon que l'inaptitude de l'agent est ou non d'origine professionnelle.

Inaptitude d'origine non professionnelle	Inaptitude d'origine professionnelle
Réintégration de l'agent, OU <ul style="list-style-type: none"><li>• Dommages-intérêts réparant le préjudice du licenciement sans cause réelle et sérieuse, au moins égale à 6 mois de salaire,</li><li>• indemnité légale de licenciement,</li><li>• indemnisation du préavis,</li><li>• indemnité compensatrice de congés payés.</li></ul>	Réintégration de l'agent, OU <ul style="list-style-type: none"><li>• Indemnité au moins égale à 12 mois de salaire,</li><li>• indemnité compensatrice de préavis,</li><li>• indemnité compensatrice de congés payés,</li><li>• indemnité spéciale de licenciement.</li></ul>

## 5. QUELS SONT LES RISQUES SI L'ÉTABLISSEMENT NE RESPECTE PAS L'OBLIGATION DE CONSULTATION DU CSE DANS LE PROCESSUS DE RECLASSEMENT ?

La consultation du CSE est obligatoire avant proposition d'un poste de reclassement, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle (L. 1226-2 nouv. et L. 1226-10 Code du travail).

3 situations peuvent se distinguer :

- l'établissement omet de consulter le CSE,
- l'établissement omet de consulter le CSE et ne respecte pas les obligations liées à la démarche de reclassement,
- l'établissement consulte le CSE mais tardivement ou ne communique pas l'intégralité des informations nécessaires.

➤ **Le défaut de consultation du CSE dans la procédure de reclassement est constitutif d'un délit d'entrave**, que le salarié ait été licencié (s'il était agent contractuel) ou qu'il soit toujours dans l'entreprise (Crim., 26 janv. 1993, n° 89-85.389) :

- invoqué devant le Conseil des Prud'hommes, il entraîne le versement au salarié d'une indemnité ne pouvant être inférieure à 12 mois de salaire (L.1226-15 Code du travail),
- attaqué devant les juridictions pénales, le délit d'entrave est puni d'une amende maximale de 7500 euros.

➤ Lorsque l'employeur omet de consulter le CSE, et qu'il ne respecte pas son obligation de reclassement de l'agent, une seule et même indemnité sera versée au salarié (Soc., 16 décembre 2010, n° 09-67.446), incluant la réparation du préjudice lié à la perte de l'emploi (Soc., 29 mai 2013, n° 11-28.799).

➤ Lorsque l'établissement consulte le CSE, mais omet de lui communiquer les éléments, ou les lui communique de manière tardive, les juges estiment que la consultation est insuffisante, et l'assimilent à un défaut de consultation (Soc., 29 février 2012, n° 10-28.248) : indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

**En pratique, l'Etablissement n'a pas l'obligation de saisir le CSE pour avis avant chaque proposition de poste : une seule fois est suffisante** (Soc., 3 juillet 2001, n° 98-43.326).

## 6. PEUT-ON CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN AGENT DÉCLARÉ INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL OU À TOUT EMPLOI DANS L'ENTREPRISE ?

**En cas d'inaptitude, il est interdit de conclure une rupture conventionnelle** avec un agent du CP ou en CDI, ou une rupture d'un commun accord avec un salarié en CDD :

- l'employeur ne peut pas déroger à l'obligation de recherche de reclassement en rompant le contrat de travail d'un commun accord avec le salarié (Soc., 12 février 2002, n° 99-41.698).
- Les dispositions des articles L. 1226-2 et -3 excluent la possibilité pour les parties de signer une rupture d'un commun accord du contrat de travail qui aurait pour effet d'éluder les obligations de l'employeur (Soc., 29 juin 1999).
- La résiliation du contrat, même d'un commun accord, est illégale, peu importe que le salarié ait choisi de quitter l'entreprise et refusé la proposition de reclassement (Soc., 29 juin 1999).

Par extension, **un salarié inapte ne peut valablement démissionner.**

En cas de contentieux futur, les juges pourront annuler cette démission, et faire produire les effets du licenciement qui aurait dû être réalisé (indemnités etc...).





FICHE PRATIQUE N°5

**L'INAPTITUDE ET SES CONSÉQUENCES**  
L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

QUESTIONS - RÉPONSES

SNCF - DIRECTION COHÉSION & RESSOURCES HUMAINES FERROVIAIRE  
Pôle EIM & Mobilités  
Mise à jour Avril 2019