

# L'INAPTITUDE ET SES CONSÉQUENCES

## L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Mise à jour Avril 2019



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



# SOMMAIRE

## 1. LE DÉCLENCHEMENT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

2

## 2. LES OBLIGATIONS DES PARTIES

3

## 3. LE CONTENU DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

4

- Qui est concerné par l'obligation de reclassement ? ..... 5
- Quand ?
- Sur quel bassin géographique la recherche de reclassement est-elle réalisée ?
- Comment ? ..... 6
- Que faire si l'agent refuse la proposition de reclassement ? ..... 7
- Que faire en cas d'échec de reclassement ? ..... 8
- Quand faut-il solliciter l'avis du CSE ? ..... 9

# 1. LE DÉCLENCHEMENT DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT



Dès lors que l'inaptitude d'un agent est constatée par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'effectuer des démarches précises en vue du reclassement de l'agent, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, temporaire ou définitive, et qu'elle concerne le poste de travail ou tout emploi dans l'entreprise.

La procédure de reclassement ne peut être enclenchée que si le médecin du travail déclare l'agent **inapte** à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment ou inapte à tout emploi dans l'entreprise (Soc., 18 juillet 1996).

- L'employeur est exonéré de procéder aux recherches de reclassement et peut procéder directement au licenciement lorsque le médecin du travail mentionne expressément sur l'avis d'inaptitude que :
  - **le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé**, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (L. 1226-12 Code du travail) ou, depuis le 1er janvier 2017, qu'elle soit non professionnelle (L. 1226-2-1 nouv.).
  - ou que **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** (L. 1226-12 et L. 1226-2-1 nouv.)
- Une aptitude avec restriction(s) oblige l'employeur à adapter le poste de travail afin de prendre en compte les restrictions émises par le médecin du travail : **l'agent doit être maintenu sur son poste ou sur un poste similaire, il n'y a pas d'obligation de reclassement.**

L'obligation de recherche de reclassement est fondamentale : en cas de contentieux, l'employeur devra prouver qu'il a tout mis en œuvre (démarches précises telles que, par exemple, entretiens ou bilan de compétences, formation..., tentatives sérieuses de recherche, propositions de reclassement conformes aux capacités mobilisables de l'agent) pour éviter l'échec du reclassement.

La traçabilité des recherches de postes et missions, des propositions faites à l'agent et des réponses de ce dernier est donc primordiale.

## 2. LES OBLIGATIONS DES PARTIES



La procédure de reclassement fait naître des obligations pour chaque partie, employeur et agent :

- L'entreprise a l'obligation de fournir du travail à ses agents.
- L'agent doit se tenir à la disposition de l'employeur.

En contrepartie de l'obligation de fourniture du travail qui incombe à l'entreprise, l'agent, en ce qu'il est placé sous la subordination juridique de l'employeur, doit exécuter la prestation de travail, et se conformer aux directives de l'employeur, à condition qu'elles ne consistent pas en une modification du contrat de travail.

Le LIEN DE SUBORDINATION est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné (Soc., 13 nov. 1996).

À titre d'exemple, au risque qu'une sanction disciplinaire soit prononcée à son encontre, un agent ne peut pas refuser de :

- se présenter à un entretien avec sa hiérarchie,
- se présenter à un entretien avec un conseiller mobilité,
- se présenter à une convocation à une visite médicale,
- exécuter de nouvelles tâches entrant dans sa compétence et n'entraînant aucune modification de son contrat de travail (répartition des horaires de travail, lieu, rémunération),
- d'effectuer des tâches correspondant à sa qualification.

# 3. LE CONTENU DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT



Etude de poste et des  
conditions de travail  
Echange avec  
l'employeur

Visite médicale :  
déclaration d'incapacité

Déclenchement  
de la procédure  
de recherches de  
reclassement

Proposition d'un poste  
ou d'une mission  
à l'agent

Qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, l'incapacité physique dans laquelle se trouve un salarié d'exécuter tout ou partie de son travail peut être constatée par le médecin du travail, soit dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé de l'agent organisé par l'employeur, soit immédiatement après un arrêt de travail.

Sauf exception (maintien de l'agent dans l'entreprise gravement préjudiciable à sa santé, ou état de santé de l'agent faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi), l'employeur doit chercher à reclasser le salarié.

# QUI EST CONCERNÉ PAR L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT?

L'obligation de reclassement incombe à l'entreprise pour tous les agents déclarés inaptes à leur emploi ou à tout emploi de l'entreprise, qu'ils aient été embauchés en CDI (RH0254 ou CP) ou en CDD (L. 1226-4).

## QUAND ?

Si l'inaptitude a été déclarée en une seule visite, l'obligation de reclassement débute ce même jour.  
Si une seconde visite a été organisée par le médecin du travail, au plus tard 15 jours après le premier examen, l'obligation de reclassement débute le jour de cette dernière visite (Soc., 6 janvier 2010).

Les recherches de reclassement réalisées avant la déclaration d'inaptitude, ou entre les deux visites, n'auront aucune valeur juridique en cas de contentieux.

# SUR QUEL BASSIN GÉOGRAPHIQUE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT EST-ELLE RÉALISÉE ?

L'établissement doit en premier lieu opérer la recherche de reclassement sur le bassin d'emploi de l'agent, puis l'étendre sur le territoire national. A défaut de poste disponible, c'est au niveau du groupe que les recherches sont réalisées (Soc., 19 mai 1998).

**« À défaut de postes existant ou vacant, il est impératif de proposer les postes disponibles sur une autre région. Néanmoins, l'employeur peut tenir compte de la position prise par l'agent pour orienter ou limiter le périmètre de sa recherche (Soc., 23 novembre 2016, n° 14-26.398 et n° 15-18.092).**

En pratique, l'établissement de l'agent inapte pourra s'adresser à son EIM, qui peut solliciter ses homologues afin de connaître les possibilités nationales de reclassement, par écrit.

La traçabilité de ces recherches est indispensable pour démontrer que l'employeur a mis en œuvre tout ce qui était en son pouvoir pour effectuer le reclassement : propositions de postes refusées, accusés de réception des établissements ou des EIM si absence de postes...



# COMMENT ?

Le reclassement de l'agent inapte s'opère dans un emploi **approprié à ses capacités**, c'est à dire dans un emploi compatible avec la qualification du salarié telle qu'elle existe au moment où le reclassement est envisagé. On entend par qualification, les fonctions occupées par le salarié, l'ensemble des tâches qu'il peut être amené à réaliser en vertu des compétences qui ont motivé son embauche.

L'emploi proposé est **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail (L.1226-2 et -10 Code du travail).

Lorsqu'aucun poste comparable à celui précédemment occupé par l'agent n'est disponible ou existant, le reclassement est évidemment ouvert à d'autres types de postes, mais l'employeur n'a pas l'obligation de former le salarié à un emploi différent du sien.

**Attention** : les postes temporairement disponibles doivent être inclus dans les recherches de reclassement (Soc., 16 fév. 2016, n° 14-16.156).

**Aucun poste de reclassement ne peut être imposé au salarié : même s'il n'implique qu'un changement des conditions de travail, l'accord exprès de l'agent doit être requis et formalisé après avoir bénéficié d'un délai de réflexion.**



# QUE FAIRE SI L'AGENT REFUSE LA PROPOSITION DE RECLASSEMENT ?

**L'agent inapte peut valablement refuser une proposition de poste**, tout particulièrement lorsque celle-ci est incompatible avec les préconisations du médecin du travail (Soc., 23 sept. 2009) – d'où la nécessité de demander des précisions ou de contester un avis qui semble inapplicable en l'état.

Le refus de l'agent ne peut être considéré comme étant abusif (Soc., 14 juin 2000), ni même être sanctionné. L'établissement doit donc impérativement **procéder à de nouvelles recherches** et, le cas échéant, formuler de nouvelles propositions de reclassement.



# QUE FAIRE EN CAS D'ÉCHEC DE RECLASSEMENT ?

En cas d'échec, d'impossibilité ou de refus des propositions de reclassement, les conséquences sont distinctes selon que l'agent a été embauché au statut ou non.

- Lorsque l'agent inapte relève du GRH00254, l'établissement pourra éventuellement le licencier s'il est dans l'une des situations suivantes (Cf. Fiche pratique n°10) :
- l'entreprise justifie de l'impossibilité de proposer un emploi (**licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement**),
  - l'agent refuse des postes de reclassement compatibles avec les préconisations du médecin du travail (**licenciement pour inaptitude médicale et refus de reclassement**).

Pour un agent embauché en CDD, ces deux situations donnent la possibilité d'une « **rupture anticipée** » du contrat de travail.

- Lorsque l'intéressé est un agent du Cadre Permanent, une procédure de **réforme** pour échec de reclassement peut être engagée, sous réserve que la procédure de reclassement ait fait l'objet d'une traçabilité rigoureuse.

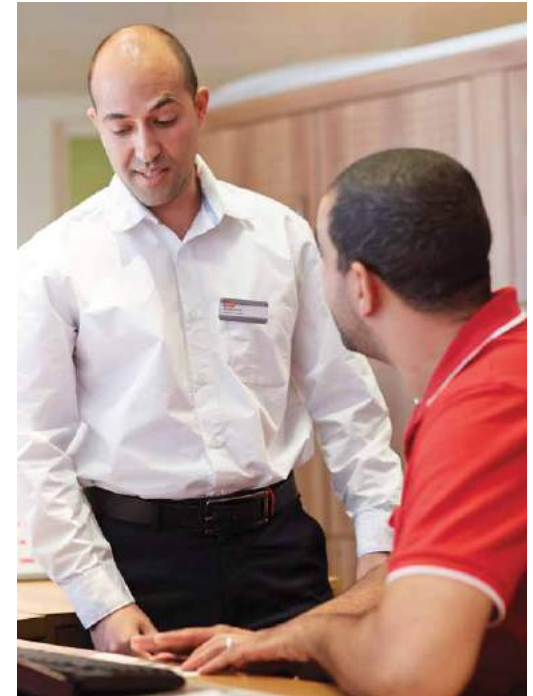


# QUAND FAUT-IL CONSULTER LE CSE ?

L'établissement doit **nécessairement** solliciter le CSE pour que ses membres communiquent leur avis sur le poste de reclassement envisagé, que l'incapacité soit d'origine professionnelle (consécutive à une maladie professionnelle ou un accident du travail) ou non professionnelle (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail).

En pratique, l'établissement 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).

L'avis du CSE doit être recueilli après l'examen médical ayant conclu à l'incapacité de l'agent (Soc., 15 oct. 2002), **et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement** approprié à ses capacités (Soc., 28 oct. 2009).



L'établissement doit recueillir l'avis des membres titulaires (ou suppléants en cas d'impossibilité) (Soc., 3 juillet 1990, n° 87-41.946 ), de manière collective ou individuelle (Soc., 29 avril 2003, n° 00-46.477 ). La consultation peut donc valablement être réalisée au moyen d'un mail, collectif ou individuel.

L'établissement doit fournir l'ensemble des informations nécessaires pour leur permettre de donner un avis en pleine connaissance de cause, en particulier les conclusions du médecin du travail relatives à l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

FICHE PRATIQUE N°5

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

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