



#83

Inaptitude : les recherches de reclassement peuvent tenir compte des souhaits du salarié

Face à la décision du Médecin du travail de déclarer inapte l'un de ses salariés, l'employeur doit engager un processus de recherche de reclassement avant de pouvoir initier une procédure de licenciement.

Ce préalable de recherche de reclassement est cependant une étape délicate pour l'employeur compte tenu notamment de l'importance du périmètre de recherches qui s'étend à l'entreprise mais aussi au Groupe voire au-delà : réseau de grande distribution (Cass.soc, 22 septembre 2016, n°15-13.849), fédération d'associations (Cass.soc, 6 janvier 2010, n°08-44.113), réseau de franchisés (Cass.soc, 10 décembre 2014, n°13-18.679).

De manière constante, la Cour de cassation refusait que l'employeur tienne compte des souhaits exprimés par le salarié pour réduire le champ de ses recherches (Cass.soc, 6 mai 2015, n°13-27.349).

Mais par deux arrêts du 23 novembre 2016 (Cass.soc, 23 novembre 2016, n°15-18.092 et 14-26.398), la Cour de cassation revient clairement sur sa jurisprudence et admet désormais que l'employeur limite ses recherches en fonction de la position prise par le salarié inapte.

Ce revirement de jurisprudence réduira peut-être les contestations purement opportunistes des recherches de reclassement effectuées par l'employeur.

Dans les deux arrêts du 23 novembre 2016, l'employeur avait proposé 6 offres de

reclassement en France à chacun des salariés inaptes qui les avaient toutes refusées.

Les salariés reprochaient à l'employeur de ne pas avoir étendu ses recherches de reclassement aux entités européennes du Groupe alors qu'ils avaient refusé des postes en France, pour l'un sans motif, et pour l'autre compte tenu de leur trop grand éloignement.

Il est important de noter que dans sa note explicative, la Cour de cassation indique que ce principe nouveau trouve à s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe.

La prudence reste naturellement de mise puisqu'il appartient toujours à l'employeur de pouvoir démontrer l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié inapte avant de pouvoir engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Cette nouvelle position jurisprudentielle participera donc à la sécurisation des recherches de reclassement effectuée par l'employeur, en marge des nouveautés apportées par la Loi Travail qui entreront prochainement en vigueur.

Pour s'approprier les nouveautés en matière d'inaptitude, retrouvez [nos formations inter-entreprises](#) ou [sur-mesure](#).