



## JURIDIQUE

### Inaptitude du salarié

Les faits sont les suivants : un salarié est déclaré inapte à son poste de plombier-chauffagiste. L'employeur lui propose un poste d'assistant administratif à temps plein, créé pour lui.

Le salarié refuse en invoquant son état de santé, il est donc licencié en raison d'une absence de reclassement possible au sein de la société.

Le salarié conteste le licenciement et reproche à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de reclassement en lui proposant un emploi sans avoir vérifié si ce dernier était ou non compatible avec son état de santé.

La cour d'appel a fait droit à la demande du salarié, au motif que l'employeur aurait dû consulter le médecin du travail concernant les possibilités de reclassement du salarié, mais il n'avait pas l'obligation de créer un emploi spécifiquement pour ce dernier.

L'employeur se pourvoit en cassation.

Mais la cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel, car peu importe que l'employeur ait créé un poste, il aurait dû s'assurer que ce dernier était compatible avec l'état de santé du salarié. Conformément à l'article L1226-10 du code du travail « (...) *l'employeur propose un autre emploi approprié à ses capacités (...) cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. (...) 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.* »

Par conséquent, il est rappelé que reclasser un salarié n'impose pas de créer un poste, sans prendre en compte les capacités du salarié ou de mettre en œuvre des mesures telles que des mutations, des aménagements ou des transformations de postes existants ou des aménagements du temps de travail.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et l'employeur est condamné au paiement de dommages-intérêts.

➤ *Cass. soc., 21 juin 2023, n° 21-24.279*