

Inaptitude d'un salarié : ne négligez pas le télétravail !



© 2023 Les Echos Publishing

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail, l'employeur doit, sauf dispense de ce médecin, rechercher un emploi de reclassement adapté à ses capacités. Pour ce faire, il doit tenir compte des préconisations du médecin du travail quitte à adapter, à aménager ou à transformer le poste de travail du salarié. Ce n'est qu'à défaut d'emploi de reclassement disponible (ou en cas de refus des offres de reclassement) que l'employeur peut procéder au licenciement du salarié reconnu inapte. Et attention, l'employeur ne doit pas négliger le recours au télétravail lorsque ce dispositif est compatible avec les fonctions du salarié...

Dans une affaire récente, une salariée qui exerçait les fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire dans un centre de santé au travail avait été déclarée inapte à occuper son poste. Dans son avis d'inaptitude, le médecin du travail avait précisé que la salariée était en mesure d'occuper un poste administratif sans déplacement, à temps partiel et en télétravail. Son employeur avait toutefois procédé à son licenciement pour inaptitude en indiquant qu'il ne disposait d'aucun poste en télétravail et que ce dispositif n'était d'ailleurs pas compatible avec l'activité du centre eu égard au secret médical. La salariée avait donc contesté son licenciement en justice estimant que celui-ci était sans cause réelle et sérieuse.

Saisie du litige, la Cour de cassation lui a donné raison. Dans un premier temps, les juges ont rappelé que l'employeur doit tenter de reclasser le salarié reconnu inapte de manière loyale et en tenant compte des préconisations du médecin du travail. Dans un second temps, ils ont relevé que les missions confiées à la salariée, notamment, en ce qu'elles ne nécessitaient pas un accès aux dossiers médicaux, étaient susceptibles d'être exercées en télétravail. Les juges en ont donc conclu que l'employeur n'avait pas rempli loyalement son obligation de reclassement. Le licenciement de la salariée était donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Important : l'argument de l'employeur selon lequel la salariée ne pouvait pas être reclassée dans un poste en télétravail car ce mode d'organisation du travail n'avait pas été instauré dans le centre de santé n'a pas été retenu par la Cour de cassation. Cette dernière rappelant que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail.

[Cassation sociale, 29 mars 2023, n° 21-15472](#)

© 2023 Les Echos Publishing