



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA REIMS, 29-09-21, RG N° 21/00072 : L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT DANS UNE PETITE STRUCTURE

FAITS DE L'ESPECE

Une salariée occupait le poste d'assistante juridique et responsable administrative dans une petite entreprise composée **de 3 salariés**.

Suite à 2 visites médicales de reprise les 13 mars et 17 avril 2015, le médecin du travail l'a déclarée **inapte** à tous postes dans l'entreprise.

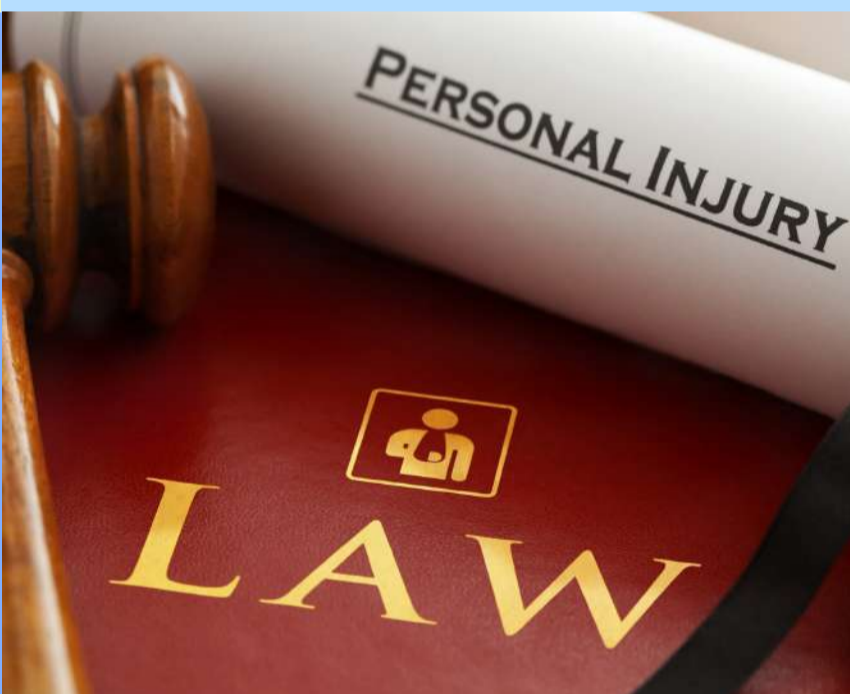
Son employeur l'a finalement licencié pour **inaptitude et impossibilité de reclassement**.



RÈGLE DE DROIT

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, il pèse sur l'employeur une **obligation de reclassement** (Article L. 1226-2 et 1226-10 du CT selon l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude).

Cette recherche concerne l'ensemble des **postes disponibles** dans l'entreprise au moment de la procédure de licenciement. De plus, un avis concluant à l'inaptitude du salarié à tout poste dans l'entreprise **ne dispense pas** l'employeur de son obligation de reclassement.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Tout d'abord, la Cour rappelle qu'il appartient à l'employeur qui prétend s'être trouvé dans l'impossibilité d'effectuer un tel reclassement d'en rapporter la preuve. Cette recherche de reclassement doit être mise en œuvre de **façon loyale et personnalisée**.

En l'espèce, l'avis rendu le 17 avril 2015 par le médecin du travail est un avis **d'inaptitude à tous les postes de l'entreprise**. L'employeur n'appartenait pas à un groupe et n'avait donc pas à rechercher une solution de reclassement extérieur. Elle constate également que l'employeur était une **toute petite structure** composée de 3 salariés au moment de la recherche de reclassement.

Cependant, il ressortait du registre du personnel qu'un poste de secrétaire a été **vacant** du 1er au 14 mai 2015 inclus, soit pendant la période de recherche de reclassement. Or, ce poste **n'a pas été proposé** à la salariée et l'employeur n'expliquait pas en quoi un reclassement sur ce poste n'était pas envisageable. L'employeur n'avait pas **interrogé la médecine du travail** et ne démontrait pas que toutes les solutions ont été envisagées, notamment une transformation du poste de travail ou un aménagement du temps de travail. **Dès lors, le licenciement est jugé comme abusif**.



Florent LABRUGÈRE
Avocat - Lyon

07 49 98 20 89
florent.labrugere-avocat@outlook.fr