

L'ECHO DES CONSEILS DE PRUD'HOMMES #12



L'employeur est-il tenu de suivre les préconisations du médecin du travail recommandant le reclassement du salarié en télétravail ?

« Oui », selon la Cour de cassation.




Dans cette affaire, une salariée a été déclarée **inapte à son poste de travail** par le médecin du travail. En revanche, l'avis d'inaptitude précisait explicitement que la salariée pouvait occuper un poste administratif, **sans déplacement, en télétravail avec aménagement du poste.**

Néanmoins, l'employeur a licencié la salariée pour **inaptitude et impossibilité de reclassement** en arguant qu'il n'existait **aucun poste en télétravail** d'autant que ce **mode d'organisation n'avait pas été mis en place dans l'entreprise.**

La salariée a contesté cette rupture en reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté son obligation de reclassement en aménageant son poste en télétravail.

Elle a obtenu **gain de cause** devant la Cour d'appel, qui a condamné l'employeur à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de son licenciement.



La Cour de cassation confirme cette position et soutient que **l'employeur n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement dans la mesure où il avait refusé l'aménagement du poste en télétravail, et ce, alors que l'essentiel des missions étaient télétravaillables.**

La Cour ajoute que l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter **d'un avenant au contrat de travail.** Par conséquent, le fait de ne pas avoir mis en place le télétravail dans l'entreprise ne saurait être un **argument recevable.**

Cass. soc., 29 mars 2023 n° 21-15.472