

INAPTITUDE ET TELETRAVAIL

- **Analyse de jurisprudence**

Dans son arrêt du 29 mars 2023 (n°21-15.472), la Cour de cassation a considéré que lorsque le médecin du travail indique qu'un reclassement est possible en télétravail pour un salarié inapte, l'employeur doit aménager un poste en télétravail. Et ce, quand bien même l'entreprise n'a pas mis en place le télétravail.

Rappel : lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, en prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail et en assurant au besoin des mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Cette obligation ne suppose pas que l'employeur ait l'obligation de **créer spécifiquement** un poste adapté aux capacités du salariés.

- **La question de droit : le télétravail constitue-t-il seulement une modalité d'aménagement de poste ou constitue-t-il une création de poste, si l'entreprise n'a pas mis en place le télétravail ?**

Dans ce cas d'espèce, l'employeur considèrerait que comme le télétravail n'avait pas été mis en place dans l'entreprise, le mettre en place constituerait une création de poste à laquelle il ne peut être contraint.

- **Réponse de la Cour de cassation :**

La Cour de cassation rejette cet argument. Elle estime que le télétravail, considéré alors comme une simple modalité d'aménagement d'un poste, peut être prévu par un simple avenant au contrat de travail.

Dans le cadre de sa recherche de reclassement, L'employeur devant prendre en compte les préconisations formulées par le médecin du travail, il doit nécessairement mettre en place du télétravail si cela est préconisé par le médecin du travail et que c'est le seul aménagement rendant le poste adapté aux capacités du salarié.

Toutefois, il semble que l'employeur puisse toujours refuser la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail s'il invoque des motifs valables. En effet, l'article L4624-4 du Code du travail laisse la possibilité à l'employeur de ne pas suivre les propositions émises par le médecin du travail en lui faisant connaitre, ainsi qu'au salarié concerné, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

(source «*Obligation de reclassement : le télétravail comme mode d'aménagement de poste* », La semaine juridique Social n°13 du 4 avril 2023, act. 119)