



HAL
open science

L'exécution loyale de l'obligation de reclassement

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. L'exécution loyale de l'obligation de reclassement. Bulletin Joly Travail, 2022, n°3, pp.17. hal-03604627

HAL Id: hal-03604627

<https://hal.science/hal-03604627>

Submitted on 10 Mar 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

L'exécution loyale de l'obligation de reclassement

Ranc Sébastien

Maître de conférences

Université Toulouse 1 Capitole

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Commentaire sous Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369, publié au Bulletin
L'exécution loyale de l'obligation de reclassement

Chaque année, environ 100.000 salariés seraient concernés par des avis d'inaptitude notifiés par un médecin du travail (« Le contentieux des avis du médecin du travail : regards croisés », *JCP S* 2022, 1032). Parmi ces avis d'inaptitude, une partie (majorité ?) conduit à des licenciements pour défaut de reclassement. C'est précisément sur ce point que la Cour de cassation a eu récemment à se prononcer. L'arrêt à commenter est intéressant en ce que les dispositions applicables sont celles issues de loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, modifiées par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui ont réformé et libéralisé le régime juridique en matière d'(in)aptitude. Il suffit de penser à la réduction à un seul examen médical (deux auparavant) avant la délivrance de l'avis d'(in)aptitude ou à l'exonération de l'obligation de reclassement en raison de l'état de santé du salarié et par une mention expresse dans l'avis d'inaptitude. C'était oublier le contrôle vigilant de la jurisprudence en matière d'obligation de reclassement.

L'espèce. Un salarié a été engagé en qualité de conducteur d'engins dans les travaux publics. À sa demande, il a ensuite été affecté à un poste d'ouvrier manœuvre. Souffrant d'une hernie discale, il a été placé en arrêt de travail et déclaré inapte à son dernier poste de travail par le médecin du travail. Trois propositions de reclassement (technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire), approuvées par les délégués du personnel, lui ont été faites. Il les a refusées. Le salarié a finalement été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale. Les juges du fond ont considéré le licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, dès lors qu'il n'avait pas également proposé au salarié un poste de conducteur d'engins conforme à ses qualifications et au souhait qu'il avait exprimé à propos de son reclassement (CA Besançon, ch. soc., 24 janvier 2020, n° 19/00755). L'employeur fait grief à cet arrêt de ne pas avoir pris en compte les trois autres postes administratifs qu'il avait pris la peine de proposer conformément à l'avis du médecin du travail. Ce raisonnement n'a pas été retenu par la Cour de cassation qui rejette le pourvoi en considérant que l'employeur avait exécuté déloyalement son obligation de reclassement.

Le rappel de l'exécution loyale de l'obligation de reclassement. Après avoir rappelé le contenu des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail relatif à l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude professionnelle, la Cour de cassation décide que l'obligation de reclassement est présumée satisfaite seulement « *si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, 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* ». Cette décision est transposable à l'inaptitude non professionnelles dans la mesure où les dispositions législatives relatives au reclassement sont identiques (C. trav., arts. L. 1226-2 et L. 1226-2-1). Il s'agit là d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle l'exécution de l'obligation de reclassement doit être loyale (Soc., 28 octobre 2009, n° 08-43.871, inédit ; 7 mai 2014, n° 13-10.808, inédit ; 13 mai 2015, n° 13-27.774, inédit ; 27 novembre 2019, n° 18-16.400, inédit). L'apport de l'arrêt se situe ailleurs.

La proposition de reclassement dans « un » autre emploi. L'employeur a tenté de jouer avec les mots en faisant valoir une interprétation restrictive de la nouvelle rédaction de l'article L. 1226-10 du Code du travail. Il serait allé bien au-delà de ses obligations légales en proposant trois postes de travail alors que selon les termes de l'article L. 1226-10, « lorsque le salarié victime d'un ATMP est déclaré inapte par le médecin du travail, [...], à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose *un autre emploi* approprié à ses capacités au sein de l'entreprise » (nous soulignons). Cette argumentation fondée sur l'utilisation du singulier n'a pas été retenue par la Cour de cassation. D'une part, l'intention du législateur n'a jamais été de réduire le nombre de propositions de reclassement (v. les débats parlementaires retranscrits dans l'avis de l'Avocat général et dans le rapport de la Conseillère de la Cour de cassation, publiés sur son site internet). D'autre part, c'était confondre emploi et poste de travail. Dans une entreprise, plusieurs postes de travail peuvent correspondre à un seul emploi. On ne pourra qu'approuver la décision de la Cour de cassation au regard de la finalité de l'obligation de reclassement et de sa nature d'obligation de moyen renforcé : l'employeur doit tout faire en proposant le plus de postes de travail possibles pour maintenir le salarié déclaré inapte dans l'emploi. En l'espèce, l'employeur avait certes proposés trois postes appropriés au capacité du salarié, mais il avait occulté délibérément un autre poste pourtant mentionné dans l'avis d'inaptitude. Il faut bien ici distinguer le sérieux d'une proposition de reclassement (Soc., 30 avril 2009, n° 07-43.219, *Bull. V*, n° 120) et sa loyauté. Si les trois offres de reclassement étaient bien sérieuses, le fait de ne pas avoir proposé cet autre poste était déloyal et ce, pour au moins deux raisons.

La prise en compte des échanges postérieurs à l'avis d'inaptitude avec le médecin du travail. Le point de départ de l'obligation de reclassement devrait être la désormais unique visite de reprise (C. trav., art. R. 4624-42) à la suite de laquelle le médecin du travail délivre son avis d'inaptitude, « éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur » (C. trav., art. L. 4624-4). La difficulté porte sur la durée de l'obligation de reclassement et plus précisément sur les échanges postérieurs à l'avis d'inaptitude avec le médecin du travail (v. déjà Soc., 3 mai 2018, n° 17-10.234, inédit). Dans l'arrêt du 26 janvier 2022, la Cour de cassation précise que les juges du fond ont relevé que « *le médecin du travail, dès son avis d'inaptitude du 1^{er} août 2017, a mentionné le poste de conducteur d'engins comme une possibilité de reclassement, qu'en réponse à une interrogation de l'employeur, il a écrit à ce dernier le 4 septembre 2017 que les fortes secousses et vibrations étaient effectivement contre indiquées, mais que les niveaux d'exposition et de vibrations variaient selon le type d'engins, et lui a proposé de venir faire des mesures de vibrations, l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations. L'arrêt ajoute que, dans son courrier du 21 septembre 2017, le médecin du travail cite au titre des postes envisageables, en premier, la conduite d'engins après évaluation du niveau de vibration. [...]. L'employeur ne justifie d'aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail, comme celui-ci lui proposait* ». Pour le dire autrement, le poste de conducteur d'engins a été envisagé dès le début et tout au long de l'exécution de l'obligation de reclassement. On peut comprendre que l'employeur n'ait pas voulu proposer ce poste de travail *a priori* contre-indiqué pour un salarié souffrant d'une hernie discale. Mais l'employeur s'est entêté alors que le médecin du travail avait indiqué des solutions pour s'assurer de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié.

En définitive, les échanges postérieurs à l'avis d'inaptitude avec le médecin du travail ne sont pas à négliger dans la mise en œuvre de l'obligation de reclassement. Ils prolongent en quelques sortes l'avis d'inaptitude. Ils font corps avec lui. Cette solution se comprend au moins à deux égards. Sur le fond, la visite unique a réduit les échanges avec le médecin du travail, si bien que les échanges en amont et en aval de cette visite occupent désormais une place plus importante. Sur la forme, l'avis d'inaptitude mentionnait dès l'origine le poste de conducteur d'engins. Les échanges ultérieurs avec le médecin du travail ont seulement apporté des précisions relativement à ce poste de travail. La solution aurait-elle été la même si ces échanges postérieurs avaient évoqué un poste de reclassement non envisagé à l'origine dans l'avis d'inaptitude ?

La prise en compte des desideratas du salarié. L'ensemble des parties prenantes participent à la mise en œuvre de l'obligation de reclassement. Il y a certes d'abord l'employeur et le médecin du travail mais il y a aussi le salarié. Selon une doctrine autorisée, « les textes nouveaux confortent la place toujours plus importante que [le salarié] prend dans les processus le concernant et participent d'un mouvement tendant à rendre le salarié acteur de sa santé et de son avenir professionnel » (S. FANTONI QUINTON et P.-Y. VERKINDT, « Les chausse-trappes du nouvel encadrement de la décision d'inaptitude », *SSL* 2017, n° 1752, p. 7). Dans l'arrêt du 26 janvier 2022, La Cour de cassation précise que les juges du fond ont relevé que « *l'employeur ne conteste pas qu'un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité [du domicile du salarié], que le salarié a demandé à être reclassé sur un tel poste qu'il avait occupé de 1992 à 2011 et qu'il maîtrisait* ». Rappelons que rien n'oblige l'employeur à tenir compte de la position exprimée par le salarié déclaré inapte à son poste de travail pour déterminer les postes de reclassement. Il ne s'agit que d'une possibilité pour l'employeur (Soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.092, publié ; 23 novembre 2016, n° 14-26.398, publié). Mais, en l'espèce, le fait que l'employeur n'ait pas tenu compte des desideratas du salarié a entaché encore un peu plus son obligation de loyauté, car le poste de conducteurs d'engins était disponible dans l'entreprise, à côté du domicile du salarié et que ce dernier disposait déjà des compétences pour un tel poste. Aucun doute, la déloyauté de l'employeur était manifeste.