



HAL
open science

L'obligation de rechercher le reclassement du salarié inapte : retour sur l'année jurisprudentielle

Stéphane Brissy

► **To cite this version:**

Stéphane Brissy. L'obligation de rechercher le reclassement du salarié inapte : retour sur l'année jurisprudentielle. *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, 2023, 38. hal-04685871

HAL Id: hal-04685871

<https://hal.science/hal-04685871v1>

Submitted on 3 Sep 2024

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.

Systeme et politiques de santé

L'obligation de rechercher le reclassement du salarié inapte : retour sur l'année jurisprudentielle

Stéphane Brissy

Maître de conférences à Nantes Université, membre de l'Institut Droit et Santé, Université Paris Cité, Inserm, F-75006 Paris

Résumé

L'année 2023 a elle aussi apporté son lot de décisions relatives à l'inaptitude physique au travail, et en particulier concernant l'obligation de reclassement de l'employeur. Plusieurs décisions importantes ont permis de rappeler à quel point la recherche de reclassement par l'employeur est une nécessité pour tenter de maintenir le salarié inapte en emploi, tout autant qu'une recherche loyale.

Abstract

The year 2023 brought, as well as others, lots of judicial decisions about physical inability to work. Several important decisions have reminded how much seeking redeployment solutions by the employer is necessary to try to maintain the unfit worker in employment, as much as a loyal search.

L'inaptitude physique au travail fait toujours l'objet d'un contentieux très fourni. Les nombreux arrêts rendus sur ce thème par la Cour de cassation en 2023 le confirment. Cette abondance peut trouver une première origine dans la profusion d'examen individuels effectués chaque année par les professionnels de santé au travail ainsi que dans les exigences envers l'employeur du régime juridique de l'inaptitude. Ce corps de règles comporte des obligations qu'il est parfois nécessaire de préciser au regard des objectifs de protection de la santé et de maintien de l'emploi. Le travail jurisprudentiel d'interprétation permet de satisfaire en partie ce besoin de précision et d'enrichir ce faisant la compréhension du droit de l'inaptitude. L'année finissante y a contribué par des décisions portant aussi bien sur le champ d'application de ces règles spécifiques, le contentieux des avis médicaux, la déclaration d'inaptitude que sur la recherche de reclassement. C'est cette dernière en particulier qui fera l'objet de cette contribution.

Apparaissant à un moment où l'état de santé est déjà dégradé, l'obligation pour l'employeur de chercher à reclasser le salarié inapte sur un autre poste doit concilier ce nouvel état et le maintien du salarié en emploi. C'est au regard de ce double objectif qu'ont été et doivent être façonnés et interprétés les textes imposant et encadrant la recherche de reclassement. Parvenir au reclassement est malheureusement parfois un horizon lointain difficile à atteindre¹. Une attention particulière est actuellement accordée à la prévention de la désinsertion professionnelle, objet d'activité de la cellule pluridisciplinaire éponyme attachée à tout service de prévention et de santé au travail interentreprises². Il vaut certes mieux éviter le plus en amont possible que le salarié ne soit confronté au risque de perdre son emploi en raison de son état de santé. Les services de prévention et de santé au travail peuvent contribuer à réduire ce risque. Mais il ne faut pas non plus que leurs missions en la matière occultent celle de prévention collective des risques professionnels et déchargent l'employeur de ses obligations. Il est en particulier indispensable d'avoir à l'esprit l'importance des obligations de l'employeur quant à la recherche du reclassement d'un salarié déclaré inapte. Nous verrons que des nuances y sont apportées mais la philosophie globale du régime de l'inaptitude reste marquée par une impérativité de la recherche de reclassement et par l'exigence de loyauté dans la recherche.

1 - J. Maraschin, Constat d'échec sur le maintien dans l'emploi, *Santé et travail* avr. 2023.

2 - C. trav. art. L 4622-8-1.

1- L'impérativité d'une recherche de reclassement

La recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son ancien emploi est une obligation légale dont la Cour de cassation a récemment réaffirmé le caractère impératif. Il faut d'abord rappeler que selon l'article L 1226-2 du code du travail, lorsqu'un salarié 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. L'article L 1226-2-1 du même code ajoute que « *l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ». L'obligation de rechercher le reclassement du salarié et les limitations qui en résultent relatives au motif de licenciement sont des dispositions d'ordre public, affirme la Cour de cassation³. Elle en déduit une prévalence du régime de l'inaptitude, y compris lorsque l'employeur dispose d'un autre motif de licenciement. Un employeur ne peut ainsi licencier un salarié pour un autre motif que l'inaptitude lorsque celle-ci a été prononcée par le médecin du travail, peu important que le motif existe bel et bien, qu'il soit grave ou que la procédure de licenciement ait déjà été engagée au moment où l'inaptitude a été décidée. Dès ce moment, l'employeur doit mettre en place la recherche de reclassement. La circonstance que le motif invoqué soit une faute lourde n'y change rien. L'inaptitude pourrait certes être vue dans certains cas comme un moyen commode pour le salarié d'éviter un licenciement sans indemnités, voire d'échapper au licenciement en cas de reclassement. Il ne faut toutefois pas oublier que le régime de l'inaptitude suppose par définition une décision d'inaptitude prise par le médecin du travail, et lui seul. Sa décision doit être motivée et ne peut intervenir qu'« *après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur* »⁴. L'inaptitude ne pourra alors être déclarée que si le médecin du travail « *constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste* »⁵. Cet avis doit être « *éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur* »⁶. Il peut en outre être contesté devant le conseil de prud'hommes selon une procédure accélérée au fond par le salarié comme par l'employeur⁷. La décision du médecin du travail est ainsi entourée de plusieurs garanties permettant d'éviter une utilisation détournée du régime de l'inaptitude. Par ailleurs, il ne faudrait pas à l'inverse que le droit du licenciement puisse être utilisé pour contourner le droit de l'inaptitude, ce qui explique le caractère impératif de ce dernier. C'est par là la recherche de reclassement qui est elle-même impérative pour l'employeur. L'objectif est bien de conserver autant que possible le salarié inapte en emploi.

Le maintien en emploi n'est toutefois pas toujours possible et le médecin du travail lui-même peut l'exclure, nuanciant ainsi le caractère impératif du régime de l'inaptitude. Cette exception à l'obligation de rechercher le reclassement est prévue à l'article L 1226-1 précité du code du travail, lorsque le médecin du travail mentionne dans son avis « *que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ». Le licenciement est dans ce cas possible sans que l'employeur n'ait à justifier d'une impossibilité de reclasser le salarié ou de son refus du reclassement proposé. La Cour de cassation a en effet précisé que lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément l'un de ces deux obstacles, notamment l'incompatibilité entre l'état de santé et tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement⁸. Cette solution est en pleine cohérence avec les termes du texte et elle n'empêche pas le salarié de contester l'avis du médecin du travail devant la juridiction prud'homale. Elle peut en outre viser à protéger le salarié d'un retour au sein d'une organisation dans laquelle une reprise du travail est parfois inenvisageable tant que l'organisation elle-même n'a pas subi de profondes modifications. Dans ce cas la simple recherche d'un autre poste compatible avec l'état de santé du salarié ne peut y suffire dans la mesure où elle n'implique pas l'obligation d'une réorganisation en profondeur,

3 - Cass. soc., 8 févr. 2023, n°21-16258, *Revue de droit du travail* 2023, p. 327, note R. Porcher ; *JCP S* 2023, 1074, note M. Babin.

4 - C. trav. art. L4624-4.

5 - *Ibid.*

6 - *Ibid.*

7 - C. trav. art. L 4624-7.

8 - Cass., soc., 8 févr. 2023, n°21-19232, *JCP S* 2023, 1093, note F. Dumont.

malgré les exigences associées à l'exécution loyale de l'obligation (*v. infra*).

Lorsque l'avis du médecin du travail comporte une telle mention, l'employeur est également dispensé de consulter préalablement les délégués du personnel sur les propositions de reclassement faites au salarié⁹. Rappelons qu'en principe cette obligation de consultation, appliquée à toute inaptitude, d'origine professionnelle ou non, est sanctionnée par l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour inaptitude¹⁰. L'absence d'obligation de rechercher le reclassement exclut en revanche l'obligation de consulter les représentants du personnel. Cette disparition de l'obligation de consultation a pu être regrettée car excluant la possibilité d'une discussion sur le rôle de l'organisation du travail dans la survenue d'une inaptitude¹¹. Elle peut ainsi éclairer sur la conception jurisprudentielle de cette consultation, davantage portée sur la compatibilité entre le poste proposé au salarié et son état de santé, voire sur d'éventuelles propositions alternatives, et dès lors une conception de la consultation plus individuelle que collective.

L'exception à la recherche de reclassement n'est toutefois admise que de manière stricte par la Cour de cassation. Si l'avis du médecin du travail mentionne que tout maintien du salarié dans l'entreprise concernée serait gravement préjudiciable à sa santé, cela ne signifie pas en soi que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé. L'employeur ne peut dans ce cas être dispensé de rechercher le reclassement et de consulter les délégués du personnel, faute de quoi il manque à son obligation de reclassement¹². La Cour de cassation est rigoureuse sur les termes employés par le médecin du travail dans son avis et estime dans ce cas que celui-ci n'écarte pas toute possibilité de reclassement au regard du périmètre dans lequel l'employeur est tenu de chercher celui-ci. En effet, la recherche de reclassement doit être faite « *au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel*¹³ ». L'exclusion d'un maintien du salarié dans l'entreprise n'empêche dès lors pas de rechercher un reclassement dans une autre composante du groupe, si celui-ci existe. Cette notion de groupe a par ailleurs été précisée par la Cour de cassation, laquelle décide que « *le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel*¹⁴ ». L'étude des comptes consolidés d'une entreprise n'est ainsi pas suffisante pour déterminer si elle doit être incluse dans le périmètre de recherche. Encore faut-il que les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation de la société concernée et de l'employeur assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Il faut toutefois avoir à l'esprit que la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a réduit le périmètre de la recherche de reclassement au territoire français.

L'obligation de chercher un poste de reclassement ne peut donc être écartée que de manière exceptionnelle, la jurisprudence confirmant par là toute l'importance donnée à cette obligation. La bonne exécution de cette obligation suppose en outre un comportement de l'employeur qui met en exergue la loyauté attendue.

2- La loyauté de la recherche

Dans plusieurs décisions, la Cour de cassation se réfère à l'exécution loyale de l'obligation de reclassement, rappelant par là qu'un comportement suffisamment diligent et une certaine proactivité de la part de l'employeur sont attendus. Les articles L 1226-2 et L 1226-10 du code du travail obligent déjà l'employeur à ne pas formuler n'importe quelle proposition de reclassement. En application de ces textes, l'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à celui précédemment occupé par le salarié et doit prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches

9 - Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22500, *JCP S* 2022, 1201, note M. Babin ; *Revue de droit du travail* 2022, p. 457, note H. Ciray.

10 - Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-11974, *Dr. soc.* 2021, p. 78, note P. Adam, P. Lokiec.

11 - H. Ciray, *op. cit.*

12 - Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-12970, *JCP S* 2023, 1257, note T. Lahalle.

13 - C. trav. art. L 1226-2, al. 1.

14 - Cass. soc., 5 juill. 2023, n°22-10158, *JCP S* 2023, 1219, note J. P. Lhernould.

existant dans l'entreprise. Au besoin la proposition, pour être la plus loyale possible, doit parfois s'accompagner de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. C'est avec l'ensemble de ces dispositions que la Cour de cassation a, dans un arrêt du 29 mars 2023, décidé qu'un employeur pouvait être tenu de proposer un poste en télétravail à un salarié déclaré inapte, quand bien même le télétravail n'avait pas été mis en place dans l'entreprise¹⁵. Dans cette affaire, le médecin du travail indiquait clairement que la salariée pourrait conserver son emploi en occupant un poste administratif, sans déplacement, à temps partiel, et en télétravail à son domicile, avis confirmé en réponse aux questions de l'employeur. Or, les missions accomplies par la salariée jusqu'à son inaptitude pouvaient être réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel, conformément aux préconisations du médecin du travail. Les juges de la Haute juridiction en déduisent que l'employeur, en refusant de proposer un poste en télétravail, n'avait pas exécuté loyalement son obligation de reclassement. L'aménagement d'un poste en télétravail peut, ajoute la Cour, tout à fait résulter d'un avenant au contrat de travail et ne nécessite pas de mise en place collective au niveau de l'entreprise. La réorganisation du travail, parfois rendue nécessaire par le reclassement, est expressément liée dans cet arrêt à l'exécution loyale de l'obligation de recherche. La loyauté est présentée comme un devoir général dans la recherche de reclassement englobant à la fois le respect des préconisations du médecin du travail, la proposition d'un emploi approprié aux capacités du salarié et aussi comparable que possible au précédent, et l'éventuelle nécessité d'une réorganisation par des mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps. La loyauté suppose donc une recherche sérieuse des postes présents mais aussi une démarche proactive visant à questionner l'organisation en place et les possibilités de la faire évoluer. La démarche attendue de l'employeur ne nécessite pas malgré tout une réorganisation collective globale. Il n'est ainsi pas exigé de lui qu'il crée un poste¹⁶, qu'il impose à un autre salarié de quitter son emploi au profit du salarié inapte¹⁷, ou encore qu'il donne au salarié une formation de base relevant d'un autre métier¹⁸.

Créer un poste est bien entendu une mesure tout à fait envisageable et à première vue le signe d'un comportement diligent de l'employeur dans le processus de recherche de reclassement. Néanmoins, comme nous l'avons vu, la loyauté dans ce processus suppose aussi de ne pas faire n'importe quelle proposition. Et en particulier, la ou les propositions de l'employeur doivent être compatibles avec l'état de santé du salarié et tenir compte pour cela de l'avis et des indications du médecin du travail. La loyauté nécessite ainsi de s'assurer de cette compatibilité entre le poste proposé et la santé du salarié, même si le poste est créé spécialement pour assurer son reclassement¹⁹. Au besoin l'employeur doit solliciter le médecin du travail pour compléter et clarifier ses indications et préconisations, comme le rappelle cet arrêt. En l'espèce, l'employeur avait proposé un poste d'assistant administratif impliquant la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés alors que le médecin du travail avait exclu un maintien long dans une même position. Le salarié ayant évoqué l'incompatibilité entre ce poste et son état de santé, l'employeur aurait dû s'assurer de cette compatibilité auprès du médecin du travail avant de licencier le salarié en raison de son refus du poste proposé. Faute d'avoir pris cette initiative, l'employeur a manqué à son obligation de procéder à une recherche sérieuse et loyale décide la Cour de cassation.

Il ne suffit pas de proposer un poste voire d'en créer un pour que la recherche de reclassement soit loyale. La bonne exécution de l'obligation de reclassement peut nécessiter de solliciter le médecin du travail si ses indications sont absentes ou imprécises²⁰ ou lorsque le salarié refuse l'emploi proposé en raison d'une incompatibilité avec sa santé²¹. Il incombe ensuite à l'employeur de se conformer à l'avis du médecin du travail, la sollicitation ne suffisant pas à l'exécution loyale. La proposition n'est pas non plus loyale lorsque la rémunération afférente au poste proposé est inférieure au salaire minimum²².

15 - Cass. soc., 29 mars 2023, n°21-15472, *Revue de droit du travail* 2023, p. 426, note M. Véricel ; *JCP S* 2023, act. 457.

16 - Cass. soc., 21 mars 2012, n°10-30895.

17 - Cass. soc., 15 nov. 2006, n°05-40408, *JCP S* 2007, 1020, note P. Y. Verkindt.

18 - Cass. soc., 16 mars 2016, n°13-25927.

19 - Cass. soc., 21 juin 2023, n°21-24279, *JCP S* 2023, 1211, note M. Babin.

20 - Cass. soc., 24 avr. 2001, n°97-44104 ; Cass. soc., 24 mai 2023, n°21-21667.

21 - Cass. soc., 6 févr. 2008, n°06-44413, *JCP E* 2008, 1724, note C. Puigelier ; Cass. Soc., 23 sept. 2009, n°08-42525, *Revue de droit du travail* 2009, p. 710, note T. Pasquier ; Cass. soc., 4 nov. 2021, n°20-17316.

22 - Cass. soc., 5 déc. 2012, n°11-21849.

Mais la loyauté peut aussi être attendue du salarié dont le reclassement est recherché. Le salarié ne peut ainsi, par une faute grave, faire obstacle à son reclassement. Dans le cas particulier d'un salarié protégé, le Conseil d'État a ainsi décidé que le licenciement d'un salarié déclaré inapte pouvait être autorisé par l'inspecteur du travail pour un motif autre que l'inaptitude si le salarié met l'employeur dans l'impossibilité de s'acquitter de son obligation de reclassement²³. Le Conseil rappelle que certes le licenciement d'un salarié protégé déclaré inapte ne peut en principe être autorisé pour un autre motif que l'inaptitude. Mais il admet une exception au principe lorsque, comme en l'espèce, une salariée refuse de se rendre aux convocations adressées par l'employeur en vue de s'acquitter de son obligation de reclassement. La centralité de l'inaptitude comme motif de licenciement semble certes disparaître mais en réalité le régime de l'inaptitude est bien appliqué puisque la recherche de reclassement persiste. Ce n'est que la déloyauté du salarié qui peut supplanter l'inaptitude comme motif de licenciement lorsque celle-ci rend la recherche de reclassement inutile et inopérante.

Stéphane Brissy

.....
23 - CE, 12 avr. 2023, n°458974, *JCP S* 2023, 1190, note J. Y. Kerbourc'h.