



Pourvois n° 15-18.092 et 14-26.398
Arrêts Soc. n° 2098 et 2103 du 23 novembre 2016 P+B+R+I

NOTE EXPLICATIVE

La portée normative de ces décisions est double :

- En premier lieu, la chambre sociale rompt avec sa jurisprudence antérieure aux termes de laquelle l'employeur ne doit pas tenir compte, pour le périmètre des recherches de reclassement d'un salarié déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, de la position exprimée par ce salarié. Jusqu'aux arrêts du 23 novembre, le principe était en effet que le refus par le salarié d'un poste de reclassement, refus présumé ou exprimé, ne pouvait dispenser l'employeur de faire des recherches, ni l'autoriser à les limiter à un secteur géographique ou fonctionnel exigé ou souhaité par l'intéressé. Dans ces conditions, une censure des arrêts était systématiquement encourue, quels que soient les refus successifs du salarié, dès lors que d'autres possibilités de reclassement avaient été négligées par l'employeur en raison de sa position (Soc.16 septembre 2009, n° 08-42.301 ; Soc. 2 juillet 2014, n° 12-29.552 ; Soc. 6 mai 2015, n° 13-27.349).

Les présentes décisions affirment désormais le principe contraire, tout en rappelant que la prise en compte de la position du salarié n'est qu'une simple possibilité pour l'employeur, pour lequel subsiste, par ailleurs, une obligation de justifier son impossibilité de reclassement, au besoin par des mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements de temps de travail, tant au sein de l'entreprise, que le cas échéant, au sein des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Si les affaires en cause dans les arrêts ici commentés se présentent dans le contexte d'un groupe de sociétés à dimension internationale, le principe nouveau affirmé de façon générale, a vocation à s'appliquer quelles que soient la taille de l'entreprise et son appartenance ou non à un groupe.

- En second lieu, la chambre sociale affirme très clairement que l'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond. La règle est conforme à une jurisprudence constante, mais combinée avec le principe ci-dessus, la portée en est quelque peu modifiée. Il s'agit, dès lors, pour les juges du fond d'évaluer les efforts de reclassement de l'employeur, non seulement au regard des propositions sérieuses faites par celui dans les conditions exigées par la loi, mais aussi au regard du comportement ou de la position du

salarié.

Il est ainsi relevé, dans la première espèce, que la cour d'appel a constaté que la salariée n'avait pas accepté des postes à Strasbourg et fait ressortir qu'elle n'avait pas eu la volonté d'être reclassée au niveau du groupe, et, dans la seconde espèce, que la cour d'appel a constaté que le salarié avait refusé des postes proposés en France en raison de leur éloignement de son domicile et n'avait pas eu la volonté d'être reclassé à l'étranger.

Au regard de ces éléments et de ses autres constatations, la cour d'appel a souverainement retenu dans l'un et l'autre cas que l'employeur avait procédé à une recherche sérieuse de reclassement.