



## **RAPPORT DE Mme SALOMON, CONSEILLÈRE**

**Arrêt n° 291 du 13 mars 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-18.758**

**Décision attaquée : 11 mai 2022 de la cour d'appel de Reims**

**La société Judis**

**C/**

**Mme [I] [H]**

---

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Mme [H] a été engagée en qualité d'employée commerciale par la société [H], à compter du 21 septembre 1998. A l'issue d'un arrêt maladie continu depuis le 15 mars 2016, le médecin du travail, l'a déclarée inapte à son poste de travail et à tout poste à temps complet, demandant la possibilité d'un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges, lors d'un examen médical du 4 janvier 2019, avis qu'il a confirmé le 4 février 2019.

Après consultation des délégués du personnel sur une proposition de reclassement, qu'ils ont validée, l'employeur a adressé cette proposition de poste de caissière à mi-temps, conforme aux recommandations du médecin du travail, à la salariée le 13 mars 2019 et l'a informée du montant de son nouveau salaire. La salariée a refusé cette proposition au regard de la perte de rémunération.

Elle a été licenciée pour inaptitude le 14 mai 2019. Contestant le bien-fondé de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale le 21 août 2020.

Par jugement du 7 septembre 2021, le conseil de prud'hommes de Troyes l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes et a rejeté la demande de l'employeur au titre de ses frais irrépétibles.

Le 11 mai 2022, la cour d'appel de Reims a infirmé cette décision en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, a dit le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire et des congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. La cour a ordonné le remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées, dans la limite de six mois.

## **2 - Analyse succincte du moyen**

Le pourvoi comprend un moyen unique. Il fait grief à l'arrêt de dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et d'ordonner le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées dans la limite de six mois d'indemnités, alors :

1) que l'obligation de reclassement du salarié inapte est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ; qu'en l'espèce, il ressort de l'arrêt attaqué que Mme [H] a été déclarée, par le médecin du travail, « inapte à son poste de travail et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges » et que les délégués du personnel ont validé un reclassement sur un poste de caissière à mi-temps ; que le médecin du travail a donné son accord de principe à cette proposition ; qu'en reprochant à la SAS Judis de n'avoir pas exécuté son obligation de reclassement, qui était pourtant réputée satisfaite par la proposition d'un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, prenant en compte l'avis du médecin du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail ;

2) que les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement, concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de reclassement ; qu'en se fondant sur la circonstance que l'employeur avait demandé à Mme [H] de se rapprocher de son médecin traitant pour déterminer la durée de l'aménagement du temps de travail et avait précisé qu'un mi-temps thérapeutique ne nécessitait aucun avenant au contrat de travail, que cette demande était sans objet puisqu'il n'appartenait pas au médecin traitant mais au seul médecin du travail de se prononcer sur les capacités résiduelles de la salariée et de préciser s'il s'agit, au

besoin, d'un avis d'inaptitude temporaire, circonstance inopérante pour retenir que la SAS Judis n'avait pas exécuté son obligation de reclassement dès lors que le poste de reclassement proposé à Mme [H] était conforme à l'avis émis par le médecin du travail, qui avait validé la proposition faite sans indiquer que l'inaptitude serait seulement temporaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail ;

3) qu'il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir fait au salarié une proposition de reclassement non conforme aux préconisations du médecin du travail ; qu'en reprochant à la société d'avoir proposé à Mme [H], embauchée pour effectuer 39 heures par semaine, un poste comportant 17h30 hebdomadaires avec maintien de son taux horaire, impliquant une diminution de sa rémunération, sans justifier d'autre recherche au besoin par mise en œuvre des mesures prévues par l'article L. 1226-2 du code du travail (mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail) et sans fournir de document sur les effectifs, la nature des postes et l'existence éventuelle de postes disponibles, cependant que Mme [H] ayant été déclarée « inapte à son poste de travail et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges », aucun poste à temps complet assurant à Mme [H] le maintien de sa rémunération ne pouvait en tout état de cause lui être proposé, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-2 du code du travail.

### **3 - Identification du point de droit faisant difficulté à juger**

Article L.1226-2-1 du code du travail.

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

Le salarié déclaré inapte à son emploi bénéficie d'un droit au reclassement prévu par les articles L.1226-2 du code du travail, dans le cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle, et L.1226-10, dans le cas d'une inaptitude d'origine professionnelle.

L'inobservation par l'employeur de cette obligation de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Ses recherches de reclassement doivent être loyales et sérieuses et tenir compte des restrictions et indications formulées par le médecin du travail (Soc. 28 janvier 2004, n°01-46.442, Bull. V n°29).

L'appréciation du caractère sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond (Soc. 23 novembre 2016, n°15-18.092 et 15-18.092, Bull. V n°222, commenté au Rapport annuel de la Cour, Soc. 6 novembre 2019, n°18-18.241, Soc. 2 février 2022, n°20-16.123).

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a introduit dans le code du travail l'article L.1226-2-1, qui dispose que lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

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 reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.

Une disposition analogue a également été créée en matière d'inaptitude d'origine professionnelle et insérée à l'article L.1226-12 du code du travail.

*Auparavant, nous jugions que «le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur au titre de son obligation de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par celui-ci de cette obligation et qu'il lui appartient d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'état de santé de ce salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement avant de procéder au licenciement » (Soc. 30 novembre 2010, n°09-66.687, Bull. V n°271).*

Cette jurisprudence avait été assouplie par notre série d'arrêts du 23 novembre 2016, où nous avons décidé que *« peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur auquel il appartient de justifier qu'il n'a pu, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste de travail ou aménagement du temps de travail, le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, effectuée au sein de l'entreprise et des entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent entre elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. » (Soc. n°15-18.092 et n° 14-26.398, Bull. V n°222, commentés au Rapport annuel, également n° 14-26.326).*

La portée des nouvelles dispositions issues de la loi du 8 août 2016 selon lesquelles l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L.1226-2, a été précisée par la chambre :

*- « L'article L. 1226-12 du code du travail dispose que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.*

*La présomption instituée par ce texte ne joue que 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. » (Soc. 26 janvier 2022, n°20-20.369, publié).*

Cet arrêt a été approuvé par la doctrine :

**- « L'exigence de loyauté comme condition du mécanisme de présomption**

*S'il était déjà connu en jurisprudence que l'exécution loyale l'obligation de reclassement conditionne le caractère réel et sérieux du licenciement subséquent (v. not., Soc. 3 juin 2020, n° 18-21.993 P, Dalloz actualité, 7 juill. 2020, obs. J. Jardonnet ; D. 2020. 1233 ; RDT 2020. 544, obs. M. Mercat-Bruns ), la chambre sociale statue, pour la première fois à notre connaissance de façon aussi claire sur la présomption de satisfaction à l'obligation de reclassement prévue à l'article L. 1226-12.*

*Si la preuve de la satisfaction de cette obligation pèse sur l'employeur, l'article L. 1226-12, dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, précise toutefois que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.*

*Or la chambre sociale va dans l'arrêt présentement commenté venir préciser que la présomption instituée par ce texte ne joue que 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. (...)*

*Cette solution semble aller de soi et entre en cohérence avec l'exigence de loyauté demandée plus généralement à l'employeur, dont il est ici affirmé qu'il est nécessaire d'apprécier le respect ab initio.*

*Mais par quoi peut bien s'incarner cette loyauté ? L'espèce nous livre un exemple édifiant, qui tient en grande partie à la considération portée aux recommandations émises par le médecin du travail, qu'il apparait – à l'aune de l'arrêt – absolument nécessaire pour l'employeur d'intégrer à ses recherches, puis à sa/ses proposition(s).*

*Ainsi en est-il si le médecin propose une étude particulière du poste (mesure des vibrations). Si l'employeur n'y pourvoit pas, force sera de constater qu'il aura à craindre le constat d'un défaut sur son obligation de reclassement. De même en sera-t-il si l'employeur – indépendamment du poste actuellement tenu par le salarié et à la lumière de l'entière carrière connue du salarié et des postes antérieurement tenus – ne recherche pas parmi l'ensemble des postes disponibles et moyennant le cas échéant un aménagement, ceux qui pourraient être jugés « appropriés à ses capacités ». La présomption posée par l'article L. 1226-12, si elle constitue à n'en pas douter à première vue une voie de sécurisation pour l'employeur n'en demeure pas moins sujette à d'importantes exigences préalables qui permettent de maintenir à la fois la substance et l'importance de la phase de reclassement dans le processus de licenciement pour inaptitude. »<sup>1</sup>*

**- « Le virage de la loyauté.**

*Les premières interprétations des innovations de la loi du 8 août 2016 étaient attendues, en particulier celles venant éclairer l'un des points essentiels de la*

---

<sup>1</sup>« Inaptitude et obligation de reclassement : le jeu de la présomption », Loïc Malfettes, *Dalloz actualité* 14 février 2022

réforme, à savoir l'institution d'une présomption de respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Reprenant l'une des recommandations formulées par le rapport Issindou, cette mesure a été logée aux articles L 1226-2-1 et L 1226-12 du Code du travail selon que l'inaptitude a, ou non, une origine professionnelle. La formulation est identique, de sorte qu'il peut d'ores et déjà être remarqué que l'éclairage apporté par la Cour de cassation sur l'article L 1226-12 vaut tout autant pour l'article L1226-2. Mais revenons à l'énoncé dont l'interprétation est en débat. Ce dernier, qui correspond à l'alinéa 3 des deux textes, prévoit que « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L 1226-10 [ou L 1226-2], en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ». Il est à relier aux dispositions de l'alinéa 2, qui ouvrent à l'employeur la possibilité de rompre le contrat de travail, notamment en cas de « refus de l'emploi proposé dans ces conditions ». L'un comme l'autre ont donc vocation à encadrer le contrôle de la légitimité du licenciement prononcé aux motifs de l'inaptitude physique et de l'impossibilité de reclassement dans cette hypothèse particulière où l'impossibilité résulte non de l'absence d'emploi disponible, mais d'une manifestation de volonté du salarié, à qui est reconnu un droit au refus. Jusqu'à la loi du 8 août 2016, ce contrôle était guidé par une règle jurisprudentielle qui voulait que le refus d'une proposition d'emploi n'impliquait pas à lui seul le respect de son obligation de reclassement par l'employeur, qui se devait alors de formuler de nouvelles propositions ou d'établir qu'il ne disposait pas d'un autre emploi disponible. Difficile de ne pas voir, dans le nouvel énoncé légal, une volonté de rupture avec cette jurisprudence jugée insécurisante et contre-productive, suivant l'idée qu'elle ne permettrait pas de faire« la part entre les employeurs vertueux, qui facilitent la prévention des risques professionnels et recherchent sérieusement et loyalement des postes accessibles au salarié inapte, et ceux qui, au contraire, se bornent à proposer au salarié des solutions qui ne pourront qu'être refusées ». Demeurait toutefois une inconnue : quelle règle lui serait substituée par suite de la réforme opérée.

Avec l'arrêt du 26 janvier 2022, le voile commence à être levé. Se livrant pour la première fois à une interprétation de l'article L 1226-12 du Code du travail, la Haute Juridiction a énoncé avec toute la pédagogie nécessaire que « la présomption instituée par cette disposition ne joue que 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ». Ainsi n'est-il pas seulement question de considérer que, dès lorsque l'employeur a proposé un emploi présentant les qualités légalement attendues, il est irréfragablement présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement ; encore faut-il que la proposition soit « loyale », ce qui ouvre une nouvelle voie de contestation qui ne porte pas sur l'emploi proposé (est-il adapté aux capacités du salarié telles que définies par le médecin du travail ? est-il aussi comparable que possible au précédent emploi ?), mais sur le contexte de la proposition. C'est dans ce cadre que la volonté du salarié pourrait devenir une clé encore plus incontournable du reclassement. »<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>« Le régime de l'inaptitude physique à l'épreuve de la volonté du salarié », A. Gardin, *RJS* 2023, *Chronique*

Au cas d'espèce, la cour d'appel a retenu :

*« En l'espèce, le médecin du travail a déclaré [I] [H] « inapte au poste et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges. »*

*Par courrier du 8 février 2019, la SAS Judis a proposé à [I] [H] un poste de caissière à mi-temps, sous réserve toutefois d'une confirmation du médecin du travail.*

*Par courrier du 26 février 2019, la SAS Judis a informé [I] [H] de l'absence d'objection du médecin du travail sur la proposition de reclassement et l'a invitée à reprendre son poste immédiatement. Ce courrier indiquait également une durée hebdomadaire de 17h30 et précisait la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine. Il n'invitait à aucune réponse de [I] [H].*

*Le 27 septembre 2019, [I] [H] a refusé la proposition en raison d'une baisse de rémunération.*

*Le 4 mars 2019, le médecin du travail a donné son accord de principe à cette proposition précisant que celui-ci serait validé lors de la reprise au poste aménagé et soulignait la nécessité de recueillir l'accord de la salariée.*

*Par courrier du même jour, la SAS Judis a informé [I] [H] de l'accord du médecin du travail et maintenu sa proposition de reclassement en prétendant à l'absence de baisse de rémunération en raison du maintien du taux horaire. Elle demandait en outre à [I] [H] de se rapprocher de son médecin traitant pour déterminer la durée de l'aménagement du temps de travail, précisant qu'un mi-temps thérapeutique ne nécessite aucun avenant au contrat de travail. Or, une telle demande est sans objet. En effet, il n'appartient pas au médecin traitant mais au seul médecin du travail de se prononcer sur les capacités résiduelles de la salariée et de préciser s'il s'agit, au besoin, d'un avis d'inaptitude temporaire. L'avis du médecin traitant ne peut en aucune façon se substituer à celui du médecin du travail.*

*[I] [H] a été initialement embauchée pour une durée hebdomadaire de travail de 39 h. Dès lors, la proposition de poste d'une durée de 17h30 avec maintien du taux horaire initial implique de facto une diminution substantielle de la rémunération.*

*[I] [H] pouvait par conséquent légitimement refuser le poste proposé, entraînant, par la baisse de rémunération qu'il générerait, une modification de son contrat de travail.*

*Le refus légitime opposé par le salarié au poste proposé ne libère pas l'employeur de son obligation de reclassement, celui-ci devant proposer d'autres offres de reclassement, ou établir qu'il ne dispose d'aucun poste compatible avec l'aptitude du salarié, conformément aux dispositions de l'article L.1226-2 du code du travail ».*

Le mémoire en défense soutient que la 1<sup>ère</sup> branche du moyen serait irrecevable, car nouvelle.

Si, dans ses conclusions, l'employeur ne se prévalait pas de la présomption instituée par l'article L.1226-2-1 du code du travail, il contestait toutefois la méconnaissance de son obligation de reclassement alléguée par la salariée et faisait valoir qu'il avait respecté les préconisations du médecin du travail et que la proposition de reclassement avait été validée par les délégués du personnel. En tout état de cause, il est né de l'arrêt, la cour ayant appliqué ces dispositions. Il est dès lors recevable.

La formation dira si les motifs de l'arrêt encourent les critiques du moyen.