



AVIS DE Mme WURTZ, AVOCATE GÉNÉRALE

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]

FAITS ET PROCÉDURE

Madame [H] a été engagée en qualité d'employée commerciale par la société Judis. A l'issue d'un arrêt maladie, le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste de travail et à tout poste à temps complet, avec possibilité d'occuper un poste à mi-temps, sans station debout prolongée, ni manutention de charges.

Le 13 mars 2019, l'employeur lui a proposé un reclassement au poste de caissière à mi-temps qu'elle a refusé au regard de la perte de rémunération qu'elle induisait.

Par lettre du 14 mai 2019, la société a notifié à la salariée son licenciement pour inaptitude.

Saisie de la contestation du bien-fondé du licenciement, la juridiction prud'homale a débouté l'intéressée de ses demandes, par jugement du 7 septembre 2021.

Par arrêt du 11 mai 2022, la cour d'appel a infirmé le jugement et statuant à nouveau, a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à verser à la salariée diverses somme, tant au titre de la rupture qu'à titre de dommages et intérêts.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par la société Judis, fondé sur un moyen unique articulé en trois branches lesquelles reprochent à l'arrêt :

- une violation des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail pour avoir retenu un non respect par l'employeur de son obligation de reclassement qui était pourtant réputée satisfaite par la proposition d'emploi faite à la salariée et conforme à l'avis du médecin du travail ;

- un manque de base légale au regard des articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail, en se fondant sur une circonstance inopérante pour retenir que l'employeur n'avait pas exécuté son obligation de reclassement, alors qu'il 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 ;

- une violation de l'article L.1226-2 du code du travail, pour avoir reproché à l'employeur de ne pas avoir fait d'autres recherches de reclassement, 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 lui assurant le maintien de sa rémunération ne pouvait lui être proposé ;

2 - DISCUSSION

Conditions d'application de la présomption de respect de l'obligation de reclassement et articulation avec le droit au refus de la salariée.

2.1 Préalablement, sur la recevabilité de la première branche du moyen

Le mémoire en défense oppose la nouveauté du moyen, faute pour l'employeur de s'être prévalu de la présomption de respect de son obligation de reclassement prévue à l'article L.1226-2-1 alinéa 3 du code du travail.

En effet, aux termes des conclusions produites devant la cour d'appel, la société n'a nullement invoqué une telle présomption. Toutefois, la méconnaissance de l'obligation de reclassement par l'employeur était dans le débat devant les juges du fond et l'article L.1226-2-1 a été expressément visé par la cour d'appel, vous pourrez donc écarter le grief de nouveauté du moyen.

2.2 Sur la présomption de respect de l'obligation de reclassement et son articulation avec le droit du salarié de refuser le poste

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a profondément modifié le régime de l'inaptitude, non seulement dans sa procédure de constat par le médecin du travail, mais aussi dans l'étendue des recherches de reclassement à faire par l'employeur.

Ainsi, s'agissant du processus de reclassement, le législateur a fixé les mêmes exigences de consultation préalable des représentants du personnel sur les postes proposés, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou pas.

S'agissant des contours mêmes de cette obligation, l'employeur qui en est débiteur doit faire une proposition qui " *prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise* " pour « *un emploi 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.* ».

La preuve du respect de l'obligation de reclassement reste à la charge de l'employeur, elle est cependant et désormais présumée satisfaite, en application du nouvel article L.1226-2-1 alinéa 3 " *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.* " ¹.

A travers cette présomption, le législateur a entendu limiter les recherches à accomplir par l'employeur, notamment en présence de refus successifs de postes de reclassement par le salarié.

En effet, avant la loi de 2016, la jurisprudence de la chambre sociale était exigeante puisqu'elle énonçait 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* " ².

Elle avait toutefois apporté des aménagements à cette exigence en précisant 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*

¹ Article L.1226-2-1 alinéa 3.

² Soc.30 novembre 2010, n° 09-66.687.

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. "3 ;

La loi de 2016 a franchi un cap supplémentaire avec la présomption posée par l'article L.1226-2-1 qui s'applique en cas d'offre de reclassement d'un emploi dès lors qu'elle est conforme à l'avis du médecin du travail et qu'elle répond aux critères fixés à l'article L.1226-2 : emploi comparable, au besoin par la mise en oeuvre de mesures d'aménagements, adaptations ou transformations de postes ou d'aménagement de temps de travail.

Notons que la notion d'emploi peut cependant, dans certains cas, recouvrir plusieurs possibilités de postes, mais en application de la présomption, l'employeur n'a plus à justifier de recherches illimitées, voire non nécessairement pertinentes pour remplir son obligation.

La question se pose néanmoins de l'articulation de cette présomption avec le droit de refus du salarié du reclassement proposé.

Les dispositions de l'article L.1226-2-1 du code du travail n'ont, à mon sens, pas modifié ce droit du salarié, y compris lorsque la proposition est conforme à l'avis du médecin du travail.

Ce droit au refus est d'autant plus légitime que le reclassement proposé engendre une modification du socle contractuel, laquelle doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Mais dans ces conditions, la combinaison des alinéas 2 et 3 de l'article L.1226-2-1 autorise précisément l'employeur à prononcer un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans avoir à faire d'autres recherches.

La présomption posée par le législateur ne fait finalement qu'accélérer le processus de recherches de reclassement tel qu'il était exigé par la jurisprudence, sous l'empire des anciens textes.

Vous avez cependant, en toute cohérence avec votre jurisprudence constante sur le sérieux et la loyauté des recherches, écarté le jeu de cette présomption en présence d'une déloyauté de l'employeur dans son offre de reclassement⁴, en particulier lorsque toutes les possibilités énoncées par le médecin du travail dans son avis n'ont pas été suivies ou épuisées. Dans ce cas de figure, en effet, il ne peut être considéré que la proposition de reclassement est totalement conforme aux préconisations du médecin du travail.

³ Soc.23 novembre 2016, n° 15-18.092 ; 14-26.398 ; 14-26.326 commentés au rapport annuel.

⁴ Soc.26 janvier 2022, n° 20-20.369.

Dans notre cas d'espèce, rien de tel puisqu'il n'est pas contesté que le poste proposé par l'employeur était totalement conforme à l'avis du médecin du travail, lequel excluait un temps complet pour la salariée.

Le refus opposé par l'intéressée était en effet sans lien avec une incompatibilité médicale, mais uniquement motivé par la baisse de rémunération induite par l'aménagement du poste à temps partiel.

Ce refus a d'ailleurs, à bon droit, été jugé légitime par la cour d'appel précisément en raison de la modification du contrat générée.

Avant la loi de 2016, le refus par le salarié ne libérait pas d'emblée l'employeur de son obligation puisqu'il devait justifier d'autres recherches avant de licencier pour impossibilité de reclassement.

La présomption posée par l'alinéa 3 de l'article L.1226-2-1 opère cette libération et permet à l'employeur de mettre fin à ses recherches, sauf déloyauté et en conséquence de passer à l'étape du licenciement.

2-3 Réponse au moyen

Pour retenir le non-respect de l'obligation de reclassement et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que « *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'inaptitude du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail* » ; que la société ne justifiait " *d'aucune autre recherche de reclassement, au besoin par la mise en oeuvre des mesures prévues par [le] texte (mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail) et ne fournissait « aucun document , tel le registre du personnel, permettant de connaître les effectifs de l'entreprise, la nature des postes et l'existence éventuelle de postes disponibles. »*

D'abord, vous pourrez écarter la deuxième branche du moyen qui s'attaque à des motifs surabondants. En tout état de cause, c'est sans commettre d'erreur de droit que la cour d'appel a précisé que l'avis du médecin traitant ne peut en aucune façon se substituer à celui du médecin du travail.

Ensuite, contrairement à ce que prétend la demanderesse au pourvoi, la cour d'appel n'a nullement reproché à l'employeur de ne pas avoir proposé à la salariée un poste à temps plein, mais a fondé sa décision sur l'absence de recherche supplémentaire de poste après le refus de l'intéressée, la troisième branche manque donc en fait ; elle pourra être rejetée

S'agissant de la première branche du moyen :

L'article L.1226-2-1 alinéa 2 fixe les cas limités dans lesquels l'employeur peut notifier un licenciement pour inaptitude, or parmi ces cas, figure le refus par le salarié de l'emploi proposé dans les conditions prévues à l'article L.1226-2.

En exigeant de l'employeur d'autres recherches de reclassement, alors que l'obligation était présumée satisfaite à défaut de preuve contraire ou de déloyauté, la cour d'appel qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, a violé les articles L.1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail.

AVIS DE CASSATION.