



RAPPORT COMPLÉMENTAIRE 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]

Ce dossier a fait l'objet d'un renvoi en formation de section, dans la mesure où il est l'occasion pour la chambre de se prononcer pour la première fois sur la portée de l'article L.1226-2-1 du code du travail, lorsque l'employeur a proposé un emploi dans les conditions prévues l'article L. 1226-2.

Comme indiqué dans le rapport initial, nous jugions, avant l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, que le refus par le salarié du poste de reclassement proposé n'impliquait pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation légale (Soc. 29 novembre 2006, n°05-43.470, *Bull.* V n°364. Un tel refus ne pouvait constituer en lui-même une cause réelle et sérieuse de licenciement, qu'il y ait (Soc. 14 juin 2000, n°98-42.882, *Bull.* V n°228) ou non (Soc. 9 avril 2002, n°99-44.678, *Bull.* V n°121) modification du contrat de travail ou des conditions de travail. Il appartenait alors à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement soit en procédant au licenciement au motif de l'impossibilité du reclassement.(Soc. 9 avril 2002, n°99-

44.192, *Bull. V* n°122, 16 septembre 2009, n°08 42.301, 30 novembre 2010, n°09-66.687, *Bull. V* n°271).

Nous considérons comme abusif, le refus sans motif légitime d'un poste approprié aux capacités du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé. Toutefois, un tel refus abusif avait pour seul effet de priver l'intéressé du bénéfice des indemnités spécifiques de rupture mais n'avait aucune incidence sur le bien-fondé de la rupture.

Enfin, cette solution avait été assouplie par les arrêts du 23 novembre 2016 cités au rapport initial. Selon la note explicative de ces arrêts, *«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.»

C'est au regard de ces observations initiales et complémentaires que la formation dira si la cour d'appel doit ou pas être approuvée.