

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*CONSÉQUENCES DU REFUS PAR UN SALARIÉ INAPTE D'UNE PROPOSITION DE
RECLASSEMENT N'EMPORTANT PAS MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 44-45, 3 Novembre 2005, 1600

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

**CONSÉQUENCES DU REFUS PAR UN SALARIÉ INAPTE D'UNE PROPOSITION DE RECLASSEMENT
N'EMPORTANT PAS MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Après avoir fait ressortir que la proposition de reclassement faite par l'employeur à la suite de l'avis d'inaptitude partielle délivré par le médecin du Travail n'emportait pas modification du contrat de travail, et que le refus de cette proposition par le salarié était abusif, la cour d'appel a pu décider que le refus du salarié de remplir ses obligations contractuelles constituait une faute et que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 12 janv. 2005, pourvoi n° S 02-44.643, arrêt n° 84 F-D, Larabi c/ Sté Total Fina Elf
France

LA COUR (...) – Sur le moyen unique de cassation :

- Attendu que M. Larabi, employé de la société Bisontine de produits pétroliers, a été licencié pour faute grave le 26 mai 1998 ;

- Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (CA Versailles, 20 décembre 2001) d'avoir dit que le licenciement dont M. Larabi a fait l'objet était fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, débouté celui-ci de l'ensemble de ses demandes tendant à voir juger abusive la rupture de son contrat de travail et à voir fixer sa créance à l'encontre de son employeur à raison de cette rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement prononcé pour faute grave a nécessairement un caractère disciplinaire ; qu'en écartant la faute grave invoquée par l'employeur pour "requalifier la faute grave en cause réelle et sérieuse" et juger le licenciement de M. Larabi fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans caractériser une quelconque faute à la charge du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 122-40 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

2°/ que lorsque le licenciement a été prononcé pour un motif disciplinaire, le juge, tenu par les termes de la lettre de licenciement, doit uniquement rechercher, dans le strict cadre de cette lettre, si le

fait reproché au salarié constitue une faute ; qu'en se déterminant, pour dire le licenciement du salarié fondé sur une cause réelle et sérieuse, sur le fait que M. Larabi n'avait pas acquiescé à la proposition faite par son employeur, postérieurement à son licenciement, "de l'affecter à la station de Levallois-Perret", motif qui n'apparaissait aucunement dans la lettre de licenciement qui ne visait que le seul refus par le salarié de procéder au lavage des voitures, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 122-40 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

3°/ qu'enfin, lorsque les faits reprochés à un salarié ont déjà été sanctionnés dans le cadre d'une procédure disciplinaire, ces mêmes faits ne peuvent être ultérieurement invoqués par l'employeur à l'appui d'une décision de licenciement ; qu'en décidant néanmoins que le licenciement prononcé à l'encontre de M. Larabi était fondé sur une cause réelle et sérieuse, tout en constatant que les seuls faits invoqués par l'employeur pour justifier ce licenciement avaient déjà été sanctionnés par des avertissements écrits notifiés au salarié, la cour d'appel a encore violé les articles L. 122-14-3 et L. 122-40 du Code du travail ;

- Mais attendu, d'abord, que contrairement aux énonciations du moyen, la lettre de licenciement jointe au pourvoi fait grief au salarié d'avoir refusé la proposition de reclassement faite par l'employeur ;

- Attendu, ensuite, qu'après avoir fait ressortir que la proposition de reclassement faite par l'employeur à la suite de l'avis d'inaptitude partielle délivré par le médecin du Travail n'emportait pas modification du contrat de travail, et que le refus de cette proposition par le salarié était abusif, la cour d'appel a pu décider que le refus du salarié de remplir ses obligations contractuelles constituait une faute ;

- Attendu, enfin, que la cour d'appel a retenu que le salarié avait persisté, malgré deux avertissements antérieurs, dans son refus d'exécuter le travail demandé ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : – Rejette le pourvoi (...).

MM. Chagny, f.f. prés., Bouret, rapp., Foerst, av. gén. ; SCP Thomas-Raquin et Benabent, SCP Peignot et Garreau, av.

Note :

Le 12 janvier dernier, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt, qu'elle n'a pas jugé bon de publier et qu'il faut donc interpréter avec circonspection, mais dont la solution confirme, tout en la complétant, une question source d'hésitation et d'embarras.

Bien que relativement peu fréquent en pratique, le problème qui se posait au juge en l'espèce a déjà suscité un débat juridique débouchant sur des propositions de solution assez contrastées. Il s'agissait plus précisément de savoir quelles sont les conséquences du refus par un salarié inapte d'une proposition de reclassement n'emportant pas modification du contrat de travail.

La difficulté naît de la confrontation de deux ensembles de règles, d'une part, le droit du reclassement, d'autre part, celui de la modification du contrat, dont les logiques spécifiques conduisent à des solutions inconciliables. Dans le silence de la loi, il appartient donc au juge de trancher et de consacrer la prééminence de l'une sur l'autre.

Cette hypothèse de concours de règles impliquant le droit de la modification du contrat n'est pas un exemple isolé. Ainsi, c'est tout d'abord la concurrence avec le droit disciplinaire que la jurisprudence a dû résoudre. On sait, qu'après quelques hésitations, elle a consacré la suprématie du droit de la modification du contrat et autorise désormais le salarié sanctionné à refuser toute sanction qui en affecterait les éléments (*Cass. soc., 16 juin 1998 : JCP E 1998, p. 1789, note D. Corrignan Carsin ; D. 1999, som. comm. p. 171*). Cette solution qui témoigne de l'attractivité du droit de la modification du contrat en droit positif est indissociable du mouvement lancé par la Cour de cassation en faveur de la restauration du contrat de travail au cœur des relations de travail. Mais ce mouvement n'est pas univoque. Il existe en effet des poches de résistance à l'emprise du droit de la modification. Ainsi, celui-ci cède-t-il le pas au statut des salariés protégés (*H.K. Gaba, Le refus du salarié et ses vicissitudes : pour un droit commun et autonome du refus : Dr. ouvrier 2005, p. 242*). De même, il ne déploie ses effets, en cas de chômage partiel, qu'à défaut d'indemnisation des salariés. Mais c'est en matière de reclassement que les manifestations de cette résistance sont les plus marquantes, qu'il s'agisse d'inaptitude physique ou de licenciement économique. « Le droit au reclassement », écrivaient récemment deux auteurs, « impose sa suprématie sur le droit de la modification du contrat » (*A. Arséguet et B. Reynès, Le refus d'occuper un emploi, Études offertes à J. Pélissier : Dalloz 2004, p. 10 et 11*).

En premier aperçu, l'arrêt du 12 janvier 2005 pourrait laisser croire à un fléchissement de tendance. Dans l'espèce considérée, en effet, le salarié, atteint d'une inaptitude ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, contestait l'arrêt de la cour d'appel de Versailles qui avait admis

le bien-fondé de son licenciement pour faute en raison de son refus d'une proposition de reclassement n'emportant pas modification de son contrat de travail. La Cour de cassation rejette les moyens du pourvoi et confirme la décision des juges du fond qui « après avoir fait ressortir que la proposition de reclassement faite par l'employeur à la suite de l'avis d'inaptitude partielle délivré par le médecin du travail n'emportait pas modification du contrat de travail, et que le refus de cette proposition par le salarié était abusif » ont pu décider que « le refus du salarié de remplir ses obligations contractuelles constituait une faute ». Ainsi on serait tenté de conclure que le refus d'un reclassement n'entraînant qu'un changement des conditions de travail serait une faute. L'arrêt consacrerait, comme en matière disciplinaire, la prééminence du droit de la modification sur le droit du reclassement et le refus d'un reclassement n'entraînant qu'un changement des conditions de travail serait donc fautif. Mais une lecture plus attentive conduit à conclure qu'il confirme au contraire la primauté du droit du reclassement sur le droit de la modification.

Pourtant, tandis qu'il consacre indirectement le droit pour le salarié atteint d'une inaptitude d'origine non professionnelle de refuser les propositions de reclassement faites par l'employeur, quels que soient leurs effets sur le contrat, l'arrêt conclut néanmoins, en présence d'un refus abusif, à l'existence d'une faute autorisant le licenciement du salarié et permet ainsi au droit de la modification du contrat de travail de déployer ses effets.

1. La prééminence du droit du reclassement : le droit de refus du salarié

En présence d'un concours de règles obéissant à des logiques différentes, il appartient, au législateur ou à défaut au juge, de trancher en faveur de l'une ou l'autre. Dans le cas qui nous occupe, il lui faut consacrer la prééminence, soit du droit de la modification du contrat, tendu vers le respect des termes du contrat, soit du droit du reclassement, soucieux de la préservation de l'emploi du salarié.

Si l'on fait prévaloir la logique contractuelle, les conséquences du refus d'un reclassement par le salarié dépendent du fait qu'il affecte ou non le contrat de travail. S'il y a modification du contrat de travail, le refus n'est jamais fautif, même si, théoriquement en tout cas, il pourrait être abusif ; s'il y a simple changement des conditions de travail, le refus est une faute dans la mesure où il s'agit en fait d'un refus par le salarié d'accomplir ses obligations contractuelles. Si l'on fait prévaloir la logique du reclassement, le refus d'une proposition constitue un droit. En effet, obligation de l'employeur consacrée par la loi, le reclassement est un droit pour le salarié, qui n'entraîne aucune obligation à sa charge et lui confère donc celui de refuser toute proposition de l'employeur, quelle qu'elle soit, sous réserve d'abus.

Cette solution qui fait prévaloir le droit de refus du salarié sur l'application du contrat est celle que consacre sans conteste le droit positif français dans deux séries d'hypothèses : à savoir lorsque le reclassement est consécutif à une inaptitude physique professionnelle ou à un licenciement économique.

La solution résulte clairement des textes s'agissant de l'inaptitude physique professionnelle. En effet, l'article L. 122-32-4 du Code du travail considère que le refus d'une proposition de reclassement quelle qu'elle soit, produit les mêmes conséquences que l'impossibilité de reclassement. Il ne s'agit donc jamais d'une faute. Par ailleurs, l'article L. 122-32-6, alinéa 2, du Code du travail envisage expressément l'hypothèse d'un refus abusif du salarié, dont il précise les conséquences. Or, par définition, l'abus de droit – qui ne se confond pas avec la faute – suppose la préexistence du droit, en l'occurrence le droit de refuser le reclassement.

En cas de licenciement pour motif économique et en l'absence de texte, le droit de refus du salarié est affirmé par la jurisprudence. Ainsi, dans l'arrêt *Société Total raffinage* du 29 janvier 2003 (*Cass. soc.*, 29 janv. 2003 : *Bull. civ.* 2003, V, n° 28 ; *JCP E* 2003, 432 ; *Juris-Data* n° 2003-017514), la Chambre sociale de la Cour de cassation énonce sans détour : « Mais attendu que le salarié menacé de licenciement pour motif économique est en droit de refuser les mesures de reclassement qui lui sont proposées par l'employeur ». L'arrêt a d'autant plus de force, qu'en l'espèce, la proposition de reclassement emportait seulement changement des conditions de travail et non modification du contrat.

Dans ces deux hypothèses la solution, qui s'inscrit dans une approche en termes de droit du salarié au reclassement, se justifie d'autant plus que la cause du reclassement est imputable à l'entreprise.

En revanche, la reconnaissance d'un droit de refus du reclassement proposé pouvait susciter davantage d'interrogations et de réserves en présence d'une inaptitude non professionnelle. En effet, l'article L. 122-24-4 du Code du travail ne contient pas les mêmes précisions que celles prévues pour les salariés victimes d'une affection professionnelle. Selon M. le conseiller Frouin, il en résultait que même si la jurisprudence avait dégagé en ce qui les concerne une obligation de reclassement à la charge de l'employeur, reprise depuis par le législateur, « il ne s'induit pas de cette obligation et du droit correspondant du salarié à son reclassement un droit du salarié au refus de tout reclassement proposé... ». Dès lors, poursuivait-il, on pourrait admettre, dans ce cas précis, contrairement aux deux précédents, « que le refus est fautif quand le reclassement proposé au salarié entraînait un simple changement des conditions de travail. » (*Dr. soc.* 2000, p. 784). Il est vrai, qu'en cas d'inaptitude non professionnelle, consacrer un droit de refus général peut paraître excessif et même injustifié dans la mesure où l'entreprise est totalement

étrangère à l'inaptitude du salarié et qu'il est sans doute difficile de dispenser le salarié de l'exécution de ses propres obligations contractuelles au nom d'une obligation de reclassement qui ne puise plus alors son fondement dans le risque d'entreprise. Cette spécificité justifierait en quelque sorte une résurgence des règles concernant la modification du contrat de travail, même si elle présente l'inconvénient d'aboutir à un éclatement du régime du refus d'une proposition de reclassement par le salarié.

Telle n'est pas la solution qu'a consacrée la Cour de cassation dans un arrêt du 9 avril 2002 (*Cass. soc.*, 9 avr. 2002 : *RJS* 2002, n° 807), qui atteste au contraire de la prééminence du droit du reclassement sur celui de la modification. La cour décide, sans distinguer selon l'impact de la proposition de reclassement sur le contrat, que le refus du salarié ne peut être constitutif d'une faute grave et elle exclut l'application du droit disciplinaire dans une telle hypothèse en soulignant « qu'il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences du refus de la salariée soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement soit en procédant au licenciement de l'intéressée au motif de l'impossibilité du reclassement ». Plus récemment, dans un arrêt du 27 octobre 2004 (*Cass. soc.*, 27 oct. 2004 : *Juris-Data* n° 2004-025385 ; *JCP E* 2004, 1757 ; *RJS* 2005, n° 32) la Cour de cassation censurait une décision qui, tout en rejetant la qualification de faute du refus d'un reclassement n'entraînant pas une modification du contrat de travail, avait admis le bien fondé du licenciement, au motif qu'« en l'absence d'acte d'insubordination le refus de l'aménagement de poste ne pouvait constituer une faute ».

Enfin, bien que concluant à la validité du licenciement du salarié pour faute, l'arrêt du 12 janvier 2005 s'inscrit parfaitement dans ce sillage. En effet, qualifier, comme il le fait, d'abusif le refus par le salarié du reclassement proposé, sous-entend l'existence d'un droit de refus alors même que, comme l'attendu le souligne, « la proposition de reclassement faite par l'employeur à la suite de l'avis d'inaptitude partielle délivré par le médecin du travail n'emportait pas modification du contrat de travail ».

Ainsi, la jurisprudence consacre l'unité du droit du reclassement, que ne viendraient jamais perturber les termes du contrat, et ce quelle que soit la cause du reclassement.

Mais en concluant à l'existence d'une faute cause de licenciement, l'arrêt va au-delà de cette simple affirmation de la prééminence du droit au reclassement en présence d'une inaptitude non professionnelle : il admet qu'en cas de refus abusif la logique contractuelle déploie à nouveau ses effets

2. La résurgence du droit de la modification du contrat en cas de refus abusif

La reconnaissance du droit pour le salarié de refuser une proposition de reclassement pose la question de la définition de l'abus qui constitue la limite à l'exercice de tout droit subjectif. En effet, le refus d'une proposition de reclassement peut être abusif. Mais en quoi consiste cet abus et quelles en sont les conséquences ?

A. - Le refus abusif

Comme le rappellent MM. Cadiet et Letourneau, « l'abus de droit est, en France, une création essentiellement jurisprudentielle » et « dans l'état actuel des choses, l'impression qui domine est assurément celle d'une grande dispersion, pour ne pas dire d'une grande confusion. » (*D. Rép. Civil, V° « Abus de droit », n° 4 et 5*).

Par le passé, la question avait donné lieu à d'importantes joutes doctrinales (*op. cit., n° 24*). Selon une première théorie défendue par Ripert, le droit ne plierait qu'en présence *d'une intention de nuire*, c'est-à-dire lorsque le droit est exercé « de façon inutile pour le titulaire et nuisible pour la victime ». Dans la conception finaliste ou téléologique de Josserand, il s'agirait, plus largement, d'« un acte contraire au but de l'institution, à son esprit et à sa finalité. »

Cependant, soulignent MM. Cadiet et Letourneau, il convient de ne pas exagérer l'opposition entre ces deux conceptions. En effet, « pour savoir s'il y a abus du droit, c'est-à-dire détournement de sa finalité, il convient de rechercher si le mobile auquel l'agent a obéi (...) est conforme ou contraire à la finalité, au but du droit en cause (...) Le critère de l'abus varie alors nécessairement selon la nature du droit. Schématiquement, l'abus dans les droits-pouvoirs, d'esprit égoïste, consiste à exercer le droit non pas dans son intérêt propre mais dans l'intention de nuire à autrui. Dans les droits-fonctions, d'esprit altruiste, l'abus consiste au contraire à exercer le droit, non pas dans l'intérêt d'autrui en considération duquel il a été accordé mais dans le dessein exclusif de satisfaire un intérêt égoïste... » (*op. cit., n° 26*).

Pour leur part, les tribunaux sont, semble-t-il, restés imperméables aux travaux de la doctrine, même si la caractérisation de l'abus n'est sans doute pas étrangère à la nature du droit exercé (*op. cit., n° 27*). Il en résulte une impression d'hétérogénéité, l'abus étant tantôt fondé sur « l'intention de nuire », tantôt sur « le détournement de fonction » ou encore sur « l'anormalité du comportement », ce qui rend la jurisprudence difficile à systématiser (*op. cit., n° 27*).

On peut néanmoins soutenir qu'en tant que droit « égoïste », le refus d'une proposition de reclassement n'est abusif que dans des hypothèses extrêmement limitées. Bien plus, en présence d'un refus

portant sur une proposition de reclassement entraînant une modification du contrat seule l'intention de nuire devrait permettre de caractériser l'abus. En revanche, en ce qui concerne le refus d'un changement des conditions de travail, dans la mesure où le salarié s'oppose à l'exécution de ses obligations contractuelles, il semble opportun de retenir une conception moins stricte et d'admettre qu'une absence de motif légitime est suffisante (à noter que l'arrêt d'appel objet du pourvoi ayant donné lieu à l'arrêt du 12 janvier 2005 ne relève à aucun moment l'intention de nuire). Quoiqu'il en soit, de même que la jurisprudence refusait d'établir, avant les arrêts *Le Berre* et *Vanderdonckt* (Cass. soc., 10 juill. 1996, *Le Berre* : *Juris-Data* n° 1996-003255 ; *JCP E* 1996, *pan.* 1087. – Cass. soc., 10 juill., *Vanderdonckt* : *Juris-Data* n° 1996-003256 ; *JCP E* 1996, *pan.* 1090 ; *RJS* 1996, n° 900), de lien systématique entre le refus abusif et l'absence de modification substantielle (*D. Corrignan-Carsin, Le refus abusif d'une proposition de reclassement* : *JCP E* 1995, *p.* 491), de même il ne saurait y avoir de lien systématique entre le refus abusif et l'absence de modification du contrat.

Ainsi, l'abus de droit constitue une notion autonome, distincte de la faute disciplinaire, laquelle peut être définie comme un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail. En effet, le refus abusif, parce que reposant sur l'intention de nuire du salarié, d'une modification de son contrat de travail n'est jamais constitutif d'une faute. Inversement, nous l'avons vu, même si le refus d'une proposition de reclassement entraînant un simple changement des conditions de travail est toujours une faute (même si cette dernière ne peut être sanctionnée en raison de l'immunité que confère au salarié le droit du reclassement), il n'est pas forcément abusif. Les conséquences de l'abus ne sont donc pas celles de la faute. En particulier, l'abus commis par le salarié ne saurait justifier une sanction disciplinaire, notamment un licenciement pour faute (*Cass. soc., 24 mai 2005* : *Juris-Data* n° 2005-028615 ; *JCP S* 2005, 1054, *obs. S. Darmaisin*). Mais si la faute et l'abus ne se confondent pas, il peut y avoir des interférences : dans ce cas, ne peut-on admettre que l'existence de l'abus autorise la sanction de la faute ?

B. - Les conséquences du refus abusif

« Initialement située sur le terrain de la responsabilité civile, donc de la réparation des préjudices causés par l'exercice abusif des prérogatives juridiques, la théorie de l'abus de droit », remarquent MM. Cadiet et Letourneau, « s'est progressivement ouverte à d'autres mécanismes correcteurs, et surtout, à la prévention de l'abus » (*op. cit.*, n° 33 *et s.*). Ainsi, aujourd'hui la sanction de l'abus ne se réduit pas à des dommages et intérêts : réparation en nature, annulation d'un acte, inopposabilité, privation totale ou partielle du droit exercé abusivement, suppression de la force obligatoire d'une clause contractuelle... (*op. cit.*, n° 35). Tout comme la notion elle-même, la sanction de l'abus de droit se caractérise par une grande diversité qui répond à un souci d'efficacité.

En ce qui concerne la sanction du refus abusif d'une proposition de reclassement, il convient de distinguer.

En matière d'inaptitude professionnelle, qu'il y ait ou non modification du contrat, la sanction est celle prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-32-6 du Code du travail. Cette pénalité spécifique, expressément prévue par la loi, exclut, semble-t-il, toute autre sanction.

En revanche, faute de prévision légale, en cas d'inaptitude non professionnelle ou de licenciement économique, c'est sur le terrain de la responsabilité civile que se situe la sanction de l'abus. L'employeur peut-il agir en réparation du préjudice subi, sur le fondement de l'article 1147 du Code civil, ce qui, en vertu d'une jurisprudence constante, suppose une faute lourde du salarié. Ainsi, la sanction de l'abus dépend, dans ces deux hypothèses, de la constatation de l'intention du salarié de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Cette solution est sans doute acceptable en présence d'une modification du contrat de travail ou lorsque la cause du reclassement est imputable à l'entreprise. Il est d'ailleurs probable que l'abus soit dans ces hypothèses caractérisé par l'intention de nuire du salarié. Elle apparaît en revanche excessivement restrictive lorsque le reclassement n'est pas imputable à l'employeur et qu'il n'y a pas modification du contrat de travail (en revanche, en cas d'inaptitude, l'abus de droit du salarié ne dispense pas l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement des salaires au terme du délai d'un mois après l'examen de reprise s'il n'a pas procédé au licenciement pour impossibilité de reclassement : inaptitude professionnelle, *Cass. soc.*, 7 déc. 1999 : *Juris-Data* n° 1999-004327 ; *JCP E* 2000, p. 160 ; *Dr. soc.* 2000, p. 210, *obs. Savatier* ; inaptitude non professionnelle, *Cass. soc.*, 18 avr. 2000 : *Dr. soc.* 2000, p. 782, *obs. Frouin*).

Dans ces conditions, quelles autres conséquences l'abus peut-il produire ? Comme le suggère un auteur, il serait logique de considérer que le refus abusif d'une proposition de reclassement dispense l'employeur de faire de nouvelles propositions (en ce sens *P. Adam* : *Cass. soc.*, 9 avr. 2002 : *D.* 2003, *jurispr.* p. 306). L'abus rendrait ainsi le reclassement impossible, ce qui justifierait le licenciement du salarié, soit pour inaptitude, soit pour motif économique.

Mais ne peut-on pousser plus loin et affirmer que l'exercice abusif du droit de refuser une proposition de reclassement par le salarié rend ce droit inopposable à l'employeur, en sorte que celui-ci recouvre le droit de sanctionner le défaut d'exécution des obligations du contrat ? C'est ce qui semble résulter de l'arrêt du 12 janvier 2005, lequel relève qu'en l'absence de modification du contrat et en

présence d'un refus abusif, « le refus du salarié d'exécuter ses obligations contractuelles constituait une faute » justifiant le licenciement. Si elle devait être confirmée, cette solution permettrait de sanctionner sur le terrain disciplinaire des salariés qui, s'abritant derrière l'immunité que leur confère le droit du reclassement, refuseraient d'exécuter leurs obligations contractuelles.

Toutefois, la publicité limitée donnée à l'arrêt incite à la prudence et interdit toute généralisation en dehors du cas visé, c'est-à-dire celui du refus d'un reclassement étranger au risque de l'entreprise et n'entraînant pas une modification du contrat de travail.