

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



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

Présomption de respect de l'obligation de reclassement en matière d'invalidité

Sébastien Ranc

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

Portée du droit au refus du salarié. L'orientation législative actuelle n'est pas d'atténuer la force obligatoire du contrat de travail, le salarié ayant toujours le droit de refuser une modification contractuelle, mais d'attribuer des effets néfastes à l'exercice de ce droit. Deux exemples. D'abord, si le salarié peut refuser la modification de son contrat résultant de l'application d'un accord de performance collective, il s'expose alors à un licenciement automatiquement justifié par son refus (C. trav., art. L. 2254-2, V). Ensuite, en matière d'inaptitude, le salarié reste en droit de refuser une proposition de reclassement entraînant une modification de son contrat. Mais depuis la loi du 8 août 2016 dite *Travail*, ce refus peut faire présumer que l'employeur a bien rempli son obligation de reclassement et, par suite, entraîner un licenciement pour inaptitude. Dans un arrêt du 13 mars 2024 (n° 22-18.758, publié : *D. actualité*, 27 mars 2024, note F. MÉLIN ; *La Sociale Le Mag'/Le podcast de la chambre sociale de la Cour de cassation*, #26), la Cour de cassation précise, pour la première fois, les contours de cette présomption de respect de l'obligation de reclassement découlant du refus du salarié d'une offre de reclassement.

L'espèce. Une salariée a été engagée en qualité de commerciale. À l'issue d'un arrêt maladie, l'avis du médecin du travail a énoncé : « 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 ». Le 13 mars 2019, l'employeur lui a proposé un reclassement au poste de caissière à mi-temps. Elle a refusé ce reclassement en raison d'une baisse de rémunération. Par une lettre du 14 mai 2019, l'employeur lui a notifié son licenciement pour inaptitude qu'elle a contesté. Les juges du fond lui ont donné raison en appliquant l'ancienne jurisprudence (Soc., 18 avril 2000, n° 98-40.314, *Bull. civ. V*, n° 140 ; 30 novembre 2010, n° 09-66.687, *Bull. civ. V*, n° 271) en vertu de laquelle « *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* » (CA Reims, 11 mai 2022, n° 21/01774). Le raisonnement des juges du fond est censuré par la Cour de cassation pour ne pas avoir tenu compte de l'évolution des dispositions législatives en la matière.

La présomption de respect de l'obligation de reclassement. La loi du 8 août 2016 a profondément modifié l'étendue des recherches de reclassement en matière d'inaptitude. Selon l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, « *l'obligation de reclassement est présumée 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* ». L'article L. 1226-2 dispose quant à lui que la proposition de reclassement « *prend en compte, après avis du CSE 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* », tout en ajoutant que « *l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail* ». On précisera d'ores-et-déjà que ces dispositions sont relatives à l'inaptitude non-professionnelle mais que des dispositions similaires sont prévues en matière d'inaptitude

professionnelle (C. trav., art. L. 1226-10 et L. 1226-12). Par conséquent, l'interprétation des unes par la Cour de cassation est transposable aux autres.

On peut donc déduire de l'ensemble de ces dispositions législatives que la proposition de reclassement peut entraîner une modification du contrat de travail car l'employeur peut proposer une mutation située en dehors du champ géographique professionnel, ou encore une réduction ou une augmentation du temps de travail modifiant ainsi le montant de la rémunération. Il faut ajouter qu'en amont de l'offre de reclassement, et c'était le cas en l'espèce, les recommandations du médecin du travail peuvent elles-mêmes engendrer une modification contractuelle. Or, le médecin du travail n'a pas à se préoccuper de l'incidence juridique de ses recommandations (Soc., 24 mars 2021, n° 19-16.558, publié). En revanche, une telle préoccupation concerne l'employeur pris en étau entre, d'un côté, le respect de son obligation de sécurité exigeant le respect des préconisations du médecin du travail et, d'un autre côté, le droit du salarié de refuser une modification contractuelle.

Droit du reclassement versus droit de la modification du contrat. Dans un attendu de principe, la Cour de cassation articule l'obligation pour l'employeur de proposer un reclassement entraînant une modification du contrat de travail et le droit du salarié de refuser une telle modification : « *l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie d'un refus par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail, conforme aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite* ». Autrement dit, le salarié conserve son droit de refuser une modification contractuelle découlant d'une offre de reclassement. Toutefois, alors qu'antérieurement à la loi Travail, le refus par le salarié ne libérait pas immédiatement l'employeur de son obligation de reclassement puisqu'il devait alors proposer d'autres offres de reclassement ou établir qu'il ne disposait plus d'aucun poste compatible avec l'inaptitude du salarié, un tel refus le libérera désormais d'emblée. On présumera alors qu'il a rempli son obligation de reclassement, encore faut-il que la proposition de reclassement soit conforme aux conditions prévues à l'article L. 1226-2 du Code du travail et aux préconisations du médecin du travail. Ce qui était le cas en l'espèce, d'autant plus que le médecin du travail avait postérieurement à son avis validé la proposition de reclassement. Enfin, cette présomption nous laisse penser que le refus abusif du salarié n'a plus de raison d'être (Soc., 14 juin 2000, n° 98-42.882, *Bull. civ. V*, n° 228 ; *Dr. soc.* 2000, p. 1026, note J. SAVATIER) dans la mesure où si le salarié refuse dorénavant abusivement un poste, il s'exposera au déclenchement de la présomption.

L'office du juge ne se réduit pas à contrôler que les conditions de la présomption issue de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail soient remplies. Il veille également à ce que l'exécution de l'obligation de reclassement soit loyale.

Reclassement et loyauté. Depuis longtemps, la procédure de reclassement en matière d'inaptitude est soumise à l'obligation de loyauté (Soc., 28 octobre 2009, n° 08-43.871, inédit ; 7 mai 2014, n° 13-10.808, inédit ; 13 mai 2015, n° 13-27.774, inédit). La réforme issue de la loi Travail n'y a rien changé. La Cour de cassation a ainsi décidé que « *la présomption instituée par ce texte [l'article L. 1226-12 relatif à l'inaptitude professionnelle] ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, [...], un autre emploi* » (Soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369, publié : *BJT*, mars 2022, note S. RANC ; 29 mars 2023, n° 21-15.472, publié : *BJT*, mai 2023, p.

6, note S. RIANCHO). Dans l'arrêt du 26 janvier 2022, l'employeur avait exécuté déloyalement son obligation de reclassement car il avait certes proposé trois offres de reclassement, mais il n'avait tenu compte ni des échanges postérieurs à l'avis d'inaptitude avec le médecin du travail, ni des desideratas du salarié. Si l'arrêt à commenter du 13 mars 2024 ne répond pas à la question de savoir si l'employeur peut se contenter de proposer une seule offre de reclassement, laissant présumer qu'il a rempli son obligation, alors qu'il dispose en réalité de plusieurs postes de reclassement, une telle solution serait à notre avis contraire à l'obligation de loyauté encadrant la procédure de reclassement.

Mots-clés : inaptitude ; reclassement ; présomption de respect de l'obligation de reclassement ; refus du salarié ; modification du contrat de travail ; préconisations du médecin du travail ; loyauté.