



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

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT AU REGARD DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Jurisprudence Sociale Lamy, N° 261, 1er septembre 2009

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

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT AU REGARD DE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

I. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UN RAPPROCHEMENT IMPROBABLE A. L'obligation de sécurité : une obligation d'actions reposant sur une logique de prévention des risques professionnels

I. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UN RAPPROCHEMENT IMPROBABLE B. L'obligation de reclassement : une obligation d'emploi obéissant à une logique de prévention du risque chômage

II. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UNE RENCONTRE FRUCTUEUSE A. L'obligation de reclassement, mécanisme de sanction des risques passés.

II. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UNE RENCONTRE FRUCTUEUSE B. L'obligation de reclassement, levier de prévention des risques futurs. • De la portée de l'obligation patronale de reclassement

II. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UNE RENCONTRE FRUCTUEUSE B. L'obligation de reclassement, levier de prévention des risques futurs. • Des conséquences d'un refus abusif du salarié d'un poste proposé au reclassement

Véritable observatoire des risques professionnels en France, la dernière enquête Sumer (1) a fait apparaître une augmentation générale des contraintes organisationnelles ainsi qu'une progression de l'exposition aux agents biologiques, chimiques et cancérogènes, sans parler de l'expansion de nouveaux risques, notamment psycho-sociaux. Marqué par ces nuisances professionnelles, le paysage social contemporain est par ailleurs caractérisé, singulièrement aujourd'hui, par une amplification des licenciements économiques. Comment s'étonner, dès lors, de l'intérêt porté aux questions relatives à la préservation de la santé comme à celles concernant la protection de l'emploi ? Voilà pourquoi s'élabore un droit de l'emploi, destiné à donner corps au fameux droit à l'emploi affirmé par le Préambule de la Constitution de 1946, droit de l'emploi qui s'attache, tout à la fois, à prévenir et à traiter le risque de chômage. Voilà pourquoi, également, on observe une montée en puissance du droit fondamental à la sécurité et à la protection de la santé, lequel est reconnu aussi bien aux niveaux international, européen que national.

Or il s'avère que deux obligations patronales - de sécurité et de reclassement - jouent désormais un rôle majeur dans cette construction d'un droit à la sécurité au travail comme dans celle d'un droit de l'emploi. Certes, toute connexion entre elles paraît alors improbable car leur domaine comme leur logique semblent dissemblables (I). Il n'en demeure pas moins qu'un tel rapprochement est, non seulement possible, mais vraisemblablement fructueux : possible en premier lieu, car ces deux obligations ont en commun le fait

d'entraîner une restriction du pouvoir patronal de direction ; enrichissant également parce que tout porte à croire que l'obligation de reclassement peut, voire doit, s'analyser comme un prolongement de l'obligation de sécurité (II).

I. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UN RAPPROCHEMENT IMPROBABLE

Tout semble distinguer l'obligation de sécurité de celle de reclassement : domaine, portée, mais aussi nature juridique. Une raison à cela : le fait que l'obligation de sécurité s'analyse comme « *une obligation d'actions reposant sur une logique de prévention des risques professionnels* » (A), alors que l'obligation de reclassement s'appréhende plutôt comme « *une obligation d'emploi obéissant à une logique de prévention des licenciements* » (B).

A. L'obligation de sécurité : une obligation d'actions reposant sur une logique de prévention des risques professionnels

Au nom d'une meilleure protection de la santé au travail, la prévention des risques constitue aujourd'hui une préoccupation majeure des pouvoirs publics et des acteurs privés, au niveau national comme communautaire : voilà pourquoi on trouve notamment, au cœur de cette évolution, l'obligation dite de sécurité, appréhendée comme la véritable clé de voûte d'une gestion sanitaire des risques. En effet, une telle obligation est aujourd'hui imposée au salarié (2) mais également à l'employeur, comme en atteste le fameux article L. 4121-1 du Code du travail qui énonce les trois grands principes suivants : obligation patronale d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs ; de respecter les principes généraux de prévention ; d'évaluer les risques spécifiques et les mesures à prendre. Or il est incontestable qu'un des phénomènes contemporains marquants concerne cette obligation de sécurité, devenue, au fil des arrêts, une véritable pièce maîtresse du droit de la prévention des risques : preuve en est que, si cette obligation a d'abord été perçue dans une logique individuelle, *ie* pour la gestion de la relation contractuelle de travail, elle est aujourd'hui, également utilisée dans une optique collective, c'est-à-dire comme un principe d'organisation de l'entreprise ; ainsi s'explique l'interdiction faite à l'employeur de prendre « *dans l'exercice de son pouvoir de direction, des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » (3) . Plus largement, cette obligation - qui se caractérise par sa particulière densité comme par sa flexibilité - doit, à l'évidence, s'analyser comme une obligation d'actions, que celles-ci soient de prévention et d'évaluation des risques, de formation à la sécurité, ou bien encore d'information et de consultation des différentes parties prenantes.

Dès lors, nul doute que l'obligation de reclassement soit bien différente puisque qu'elle se définit pour sa part comme une obligation d'emploi reposant - non pas sur une logique de prévention du risque professionnel - mais sur celle du risque chômage (4) . Autre distinction : loin de revêtir une dimension collective, cette obligation ne présente, semble-t-il, qu'une dimension contractuelle.

B. L'obligation de reclassement : une obligation d'emploi obéissant à une logique de prévention du risque chômage

À titre introductif, on peut rappeler qu'en érigeant l'emploi comme modèle du travail salarié, la société industrielle a institué une double dépendance du travailleur : d'ordre juridique, puisque le contrat de travail le place dans un rapport de subordination vis-à-vis de l'employeur ; de nature sociale, parce que c'est l'emploi qui sert de fondement à différentes garanties. Dès lors, on comprend pourquoi la question de la protection de l'emploi est aujourd'hui fondamentale... singulièrement, celle des mécanismes à actionner dans ce but. Or, il convient de souligner à cet égard que - si le contrat constitue la pierre angulaire de la construction du droit du travail - il joue également un rôle majeur du point de vue de la protection de l'emploi. Preuve en est le fait que celle-ci peut être assurée, non seulement par le maintien même du contrat (via le mécanisme de la suspension) mais également par l'instauration de limites opposées au pouvoir patronal de disposer de l'emploi : en témoigne l'idée selon laquelle le licenciement doit être l'ultime mesure, *ie* celle ne pouvant être mise en œuvre que lorsque toutes les autres voies possibles ont été explorées en vain. à l'évidence, cette évolution signifie en effet que (sans pour autant nier son droit de rompre le contrat), le droit français s'est orienté vers un encadrement du pouvoir de l'employeur de disposer de l'emploi. Instrument majeur de ce changement d'optique : un renouvellement de la conception classique du contrat, lequel ne crée plus seulement l'engagement patronal de fournir l'emploi contractuellement visé, mais fonde également l'obligation, pour l'employeur, de conserver le salarié dans l'entreprise en lui proposant, au besoin, un autre poste (5) ; c'est ainsi qu'au nom du maintien de l'emploi et en application du principe d'exécution de bonne foi, l'employeur s'est vu imposer deux nouvelles obligations, étroitement liées, et présentant le point commun de limiter son pouvoir de direction : d'une part, le devoir d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, d'autre part, celui de procéder à son éventuel reclassement.

Dans ces conditions, on ne saurait nier que les différentes obligations de reclassement existantes (6) doivent s'analyser comme autant d'obligations d'emploi obéissant à une logique de prévention de la perte d'emploi. Plus précisément encore, on ne s'étonnera pas que toutes ces obligations, quelle que soit donc leur origine - liée aux difficultés économiques de l'entreprise ou bien à l'état de santé - soient soumises à des principes largement communs. Ainsi, dans tous les cas, s'agit-il là d'obligations inhérentes à l'exécution loyale du contrat, mais aussi d'obligations « finalisées » *ie* « orientées » vers le seul but de la préservation de la relation contractuelle. Un autre point commun tient au fait qu'aucune de ces obligations n'est discrétionnaire, mais que toutes sont sous le contrôle de tiers (représentants du personnel et/ou médecin du travail). À noter enfin une dernière donnée commune sur laquelle on reviendra : leur portée contraignante.

Indéniablement, l'obligation de reclassement se distingue donc bien de l'obligation de sécurité sur trois points au moins : d'abord, s'agissant de leur domaine puisque celui de la première est la préservation de l'emploi ou, à tout le moins, d'un emploi alors que celui de la seconde est la protection de la santé ; différence

de portée également, puisque l'obligation de reclassement revêt une dimension exclusivement individuelle alors que l'obligation de sécurité se caractérise, en outre, par sa dimension collective ; différence de nature enfin, car l'obligation de sécurité est clairement de résultat alors que l'incertitude est de mise pour ce qui est de l'obligation de reclassement.

Toute tentative de rapprochement entre ces deux obligations essentielles en droit du travail est-elle donc vaine ? Bien au contraire, leur rencontre s'avère fructueuse.

II. OBLIGATIONS DE RECLASSEMENT ET DE SÉCURITÉ : UNE RENCONTRE FRUCTUEUSE

S'il est vrai qu'une analyse combinée de ces deux obligations est *a priori* peu justifiée, des éléments de rapprochement existent pourtant, tout spécialement lorsque l'inaptitude est liée à l'état de santé du salarié. La meilleure preuve en est que l'article L. 4624-1 du Code du travail prévoyant le rôle du médecin du travail sur le terrain du reclassement du salarié inapte est issu d'une loi du 6 décembre 1976 relative à la prévention des accidents du travail et figure aujourd'hui, dans la partie IV du nouveau Code du travail, consacrée à la « *santé et à la sécurité au travail* ». Plus précisément, tout porte à croire que l'obligation de reclassement constitue le prolongement de l'obligation de sécurité d'un double point de vue. D'abord, il semble bien que la mise en œuvre de l'obligation de reclassement sanctionne la survenance de risques professionnels... et donc l'échec de l'obligation de sécurité (A). Par ailleurs, l'obligation de reclassement peut aider à la prévention des risques futurs... contribuant, cette fois, à la mise en œuvre de l'obligation de sécurité (B).

A. L'obligation de reclassement, mécanisme de sanction des risques passés.

On l'a dit, l'obligation de reclassement peut trouver son origine, soit dans les difficultés économiques de l'entreprise, soit dans l'état de santé du salarié peu important, dans ce second cas, que l'inaptitude de celui-ci soit professionnelle (*ie* consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ou non. Or il s'avère qu'en ce qui concerne l'impact financier d'un licenciement pour inaptitude, celui-ci s'avère beaucoup plus lourd en cas d'inaptitude professionnelle qu'en cas d'inaptitude non professionnelle. Déjà réelle lorsque l'employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement, la différence apparaît plus nettement encore dans le cas contraire : voilà pourquoi on peut analyser l'obligation de reclassement - et les conséquences pécuniaires qui y sont attachées - comme un mécanisme sanctionnant l'échec de la politique patronale de prévention des risques.

Au soutien de cette opinion, on peut en effet rappeler que - lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude non professionnelle et qu'il est justifié - le salarié a droit à une indemnité de licenciement, sauf faute grave, mais n'a pas droit à une indemnité compensatrice de préavis. Quant à l'hypothèse dans laquelle l'employeur a violé son obligation de reclassement de sorte que le licenciement s'en trouve infondé, elle justifie l'octroi, au salarié, d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, depuis peu, d'une indemnité compensatrice de préavis.

Or, bien plus graves sont ces conséquences financières en cas d'inaptitude professionnelle. Dans ce cas là en effet, le salarié inapte qui est licencié alors que l'employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement, a droit, selon l'article L. 1226-14 du Code du travail, à une indemnité dite spéciale de licenciement qui est, non seulement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, mais qui est, en outre, attribuée sans condition d'ancienneté. De plus, ce salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis, droit original puisqu'une telle indemnité n'est due, en principe, que lorsque le salarié se tient à la disposition de l'employeur : or, ici, le salarié inapte est dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations contractuelles. Quant au cas dans lequel le licenciement est prononcé en violation de l'obligation de reclassement, il donne droit à de nouvelles indemnités puisque le salarié doit alors bénéficier d'une indemnité au moins égale à douze mois de salaires, qui doit se cumuler avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, avec l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 (7) .

Dans ces conditions, on peut estimer qu'en majorant substantiellement les indemnités dues en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, le législateur a souhaité sanctionner ainsi l'échec au reclassement... et, au-delà, la survenance de risques que l'employeur était pourtant censé prévenir au nom de son obligation de sécurité. Voilà pourquoi on peut analyser l'obligation de reclassement comme un prolongement de cette obligation de sécurité, sachant néanmoins que cette obligation de reclassement n'a pas pour seul intérêt de sanctionner le passé : elle présente également la spécificité de s'inscrire dans une logique dynamique... afin, cette fois, d'aider à la prévention des risques futurs.

B. L'obligation de reclassement, levier de prévention des risques futurs.

Alors que l'obligation de reclassement est traditionnellement présentée comme l'instrument majeur de préservation du lien d'emploi, elle semble en effet jouer également un rôle sur le terrain de la prévention des risques futurs et contribuer ainsi à la réalisation de l'obligation patronale de sécurité. Une raison à cela : le fait qu'en ce qui concerne son contenu, cette obligation de reclassement est essentiellement orientée vers une recherche de l'adaptation du poste ou de l'emploi aux nouvelles capacités du salarié inapte. À noter d'ailleurs que ce devoir d'adaptation n'emporte pas seulement des conséquences pour l'employeur : en témoigne l'impact financier d'un refus du salarié d'un poste proposé au reclassement...

- De la portée de l'obligation patronale de reclassement

Comme on le sait, si un salarié fait l'objet de « *réserves d'aptitude* » et/ou d'une demande d'aménagement de poste par le médecin du travail ou bien encore s'il est déclaré inapte à son poste de travail, il bénéficie d'un droit à l'adaptation de ce poste et au reclassement, droit reposant sur la prise en compte, par l'employeur, des propositions du médecin du travail. Clairement, le but de cette obligation de reclassement est donc de permettre à un salarié d'occuper un poste en adéquation avec ses nouvelles capacités physiques, intellectuelles et plus largement professionnelles. Il est certain en effet que lui proposer un poste de reclassement dont la pérennité ne pourrait être assurée reviendrait à placer ce salarié dans une situation

susceptible d'accroître ses difficultés, voire d'altérer sa santé, ce salarié se trouvant dès lors habilité à refuser un poste dangereux pour lui.

Ce faisant, nul doute qu'un lien soit ainsi tissé entre obligations de reclassement et de sécurité, la première renforçant la seconde : preuve en sont plusieurs arrêts ayant permis à la Cour de cassation de joindre explicitement ces deux obligations. C'est ainsi que la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel d'avoir annulé un avertissement infligé à un salarié en raison de sa trop faible productivité, dès lors que les réserves qui avaient été précédemment émises par le médecin du travail pour limiter les travaux de manutention pouvaient expliquer l'insuffisance des résultats et que l'employeur - pourtant tenu d'une obligation de sécurité - n'avait pas cherché à fournir au salarié un poste compatible avec les recommandations médicales (8) . Plus explicitement encore, les juges ont décidé qu'un employeur qui tarde à suivre les préconisations du médecin - pour qui il convenait de prévoir le reclassement d'un salarié dans un poste sédentaire - met en péril la santé de ce salarié en le maintenant dans un poste de vendeur itinérant : jugé, en conséquence, que cet employeur, qui n'a pas procédé au reclassement requis, doit être considéré comme responsable de la rupture du contrat dont le salarié a pris l'initiative... en raison de la violation de son obligation patronale de sécurité (9) .

Ce faisant, le constat s'impose : si l'obligation de reclassement et d'adaptation est, certes, fondée sur un souci de préservation de l'emploi, celui qui est proposé au salarié concerné doit être néanmoins en adéquation avec ses nouvelles capacités, dans une logique, assurément, de prévention des risques... futurs ; voilà pourquoi cette obligation d'adaptation ainsi intimement liée à l'obligation de reclassement contribue donc à l'effectivité de l'obligation de sécurité par ailleurs imposée à tout employeur. Pour autant, loin s'en faut que la mise en œuvre de cette obligation emporte des conséquences dont l'employeur serait, seul, débiteur...

- Des conséquences d'un refus abusif du salarié d'un poste proposé au reclassement

Bien sûr, on ne saurait nier qu'un salarié - quelle que soit l'origine de son inaptitude : professionnelle ou pas - peut valablement refuser un poste au reclassement lorsque celui-ci se traduit par une modification du contrat (10) . Mais, autre hypothèse, que décider en cas de refus abusif... sachant qu'une telle qualification sera retenue en cas de rejet de tous les postes proposés alors qu'ils sont compatibles avec les préconisations médicales ou bien encore lorsque le poste en cause est approprié aux capacités du salarié (11) ? En pareil cas, le législateur décide que - lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle - un tel refus doit priver le salarié de l'indemnisation spéciale prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail (12) . Dans ces conditions, la conclusion suivante s'impose : puisque le refus abusif d'une proposition de reclassement a un impact sur l'indemnisation du salarié, cela signifie donc que l'obligation de reclassement est, non seulement génératrice d'obligations pour l'employeur, mais assortie également d'effets pour le salarié lui-même ; c'est dire que l'obligation de reclassement ainsi comprise n'est pas source de responsabilisation du seul employeur mais également du salarié. S'agit-il là, cependant, d'un avatar de l'obligation salariale de sécurité ou, plutôt, du

signe d'une participation accrue du salarié à la sauvegarde de son lien d'emploi ? La question peut être débattue...

(1)

Enquête Sumer (Surveillance médicale des risques professionnels) menée sous l'égide du ministère chargé du Travail en 2003

(2)

C. trav., Art. L. 4122-1

(3)

Cass. soc., 5 mars 2008,, no 06-45.888, JSL 27 mars 2008, no 230-2, RDT 2008, 316

(4)

En ce sens, B. Lardy-Pélissier, « L'obligation de reclassement », D. 1998, chron. p. 399

(5)

B. Reynés et A. Arseguel, « Le refus d'occuper un emploi », in études offertes à J. Pélissier, « Analyse juridique et valeurs en droit social », Dalloz, 2004, p. 1 et s.

(6)

En cas d'inaptitude : C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10. En cas de licenciement économique : C. trav., art. L. 1233-4

(7)

C. trav., art. L. 1226-15

(8)

Cass. soc., 19 déc. 2007, no 06-43.918, JSL 28 janv. 2008, no 226-4

(9)

Cass. soc., 20 sept. 2006, no 05-42.925, JSL 28 nov. 2006, no 200-14

(10)

Cass. soc., 4 déc. 2001, no 99-44.677, JSL 15 janv. 2002, no 93-5, Bull. civ. V, no 370

(11)

Cass. soc., 7 mai 1996, Bull. civ. V, no 178

(12)

Sans pour autant lui faire perdre le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité pour non respect de la procédure (Cass. soc., 26 mars, RJS 6/96, no 669).