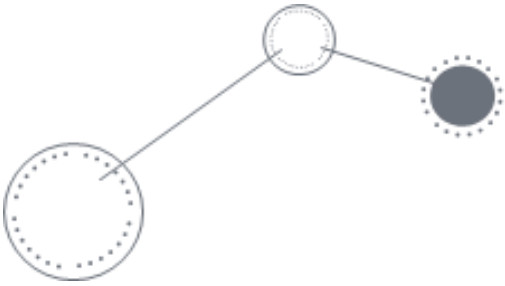

3 sujets en droit du travail à connaître et à maîtriser

chapitre 3

Sommaire

1. Le droit de contrôle de l'employeur sur les salariés

2. La gestion de l'accident du travail

3. Inaptitude d'un salarié : l'absence de reclassement

3. Inaptitude d'un salarié : l'absence de reclassement

Lorsque le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle ou non, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités (**C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10**).

Qu'en est-il en l'absence de reclassement ?

1/ Le reclassement impossible

A/ Les motifs du reclassement impossible

Le reclassement est tout d'abord impossible lorsque l'inaptitude physique du salarié est absolue. Le reclassement peut également être jugé impossible compte tenu des caractéristiques du poste de travail ou de l'entreprise.

La preuve de l'impossibilité du reclassement appartient alors à l'employeur. Elle doit être fondée sur des données objectives ou relevant de l'organisation de l'entreprise. Elle est laissée à l'appréciation des juges qui vérifient que l'employeur a effectivement cherché à reclasser le salarié.

Jurisprudence

*Les juges considèrent qu'il en est ainsi lorsque le poste de travail du salarié déclaré inapte ne peut pas être allégé et que le faible effectif de l'entreprise ne permet pas d'envisager un changement de poste (**Cass. soc., 9 janvier 1992, n° 88-44.321, et 4 novembre 1993, n° 92-43.553**). De même, l'employeur justifie de l'impossibilité de reclasser le salarié inapte lorsque tous les postes de l'entreprise autres qu'administratifs impliquent de la manutention proscrite par le médecin du travail, ce qui empêche toute adaptation de poste, et qu'il n'existe dans l'entreprise que trois postes administratifs, déjà pourvus (**Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-18.886**).*

Lorsque les documents produits par l'employeur devant le juge ne témoignent pas d'une recherche complète, personnalisée et précise de reclassement, celui-ci peut être condamné pour manquement à son obligation de reclassement du salarié inapte (***Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-10.021***).

Jurisprudence

*Tel est le cas lorsque l'employeur a procédé au licenciement du salarié sans avoir au préalable fait effectuer l'étude ergonomique du poste du travail que sollicitait le médecin du travail (**Cass. soc., 28 octobre 1998, n° 96-44.395**). L'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement tant au sein de la société que parmi l'ensemble des*

*entreprises appartenant au même groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. L'employeur qui se contente de produire les registres du personnel des sociétés du groupe et en déduit l'inexistence d'un poste vacant correspondant aux compétences et aux capacités physiques du salarié ne satisfait pas à cette obligation (**Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 17-15.884**).*

L'employeur a, en effet, l'obligation de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et le plus proche possible de son emploi précédent. Lorsqu'il a proposé des emplois non appropriés aux capacités du salarié, l'employeur n'est pas considéré comme ayant valablement justifié de son impossibilité de le reclasser (***Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-45.350***).

C'est à l'employeur et non au médecin du travail qu'il incombe de justifier du respect de l'obligation de reclassement du salarié inapte, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation ou transformation du poste de travail (***Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-10.101***).

Si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement, les réponses apportées par ce médecin, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation. En l'espèce, le médecin du travail estimait le reclassement impossible *« en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise »* (***Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858***).

B/ L'information du salarié sur l'impossibilité de le reclasser

En cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit exposer, par écrit, au salarié les motifs de l'impossibilité de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement (***C. trav., art. L. 1226-12***).

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur doit également faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnels (***C. trav., art. L. 1226-2-1***).

Cependant, si l'employeur n'a pas fait connaître, avant la rupture du contrat de travail, les motifs qui s'opposent à donner suite aux propositions du médecin du travail, le licenciement n'est pas dépourvu de cause réelle et sérieuse (***Cass. soc., 17 mars 1993, n° 89-42.864***).

En revanche, le non-respect par l'employeur de son obligation de notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement constitue un préjudice pour le salarié, qui doit être indemnisé (***Cass. soc., 28 mai 2014, n° 13-10.512***).

2/ Le refus du reclassement par le salarié

Le salarié peut refuser la proposition de reclassement de l'employeur. Il n'est jamais tenu de démissionner, et son refus d'accepter le poste de reclassement proposé par l'employeur ne peut pas s'analyser en une démission.

Cependant, les juges recherchent si le refus par le salarié de l'emploi proposé par l'employeur est légitime.

Le refus du salarié est légitime lorsque la proposition de reclassement faite par l'employeur n'est pas conforme à la loi.

Cependant, même lorsque la proposition de reclassement faite par l'employeur est légale, le refus du salarié peut être jugé légitime lorsque le reclassement s'accompagne d'une modification du contrat de travail (***Cass. soc., 15 juillet 1998, n° 95-45.362***), tels :

- une diminution de salaire (***Cass. soc., 30 mars 1994, n° 90-44.084***) ;
- un déclassement professionnel (***Cass. soc., 9 mai 1995, n° 91-45.581***) ;
- ou une réduction du coefficient hiérarchique (***Cass. soc., 11 avril 1991, n° 87-41.006***).

Si les propositions de reclassement de l'employeur sont en phase avec les recommandations médicales du médecin du travail, mais qu'elles entraînent une modification du contrat de travail du salarié, ce dernier peut toujours les refuser (***Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-16.977***).

Le refus de la proposition de reclassement par le salarié inapte n'est pas abusif dès lors que le médecin du travail précisait dans son avis que les différentes tâches énumérées dans la fiche de poste du salarié étaient contre-indiquées médicalement, et que la nouvelle proposition de poste consistait à supprimer toutes les tâches contraires à son état de santé, vidant ainsi le poste de son contenu (***Cass. soc., 23 novembre 2016, n° 15-21.470***).

Le refus n'est pas non plus abusif lorsque le salarié inapte conteste de manière justifiée la compatibilité du poste de reclassement avec les préconisations du médecin du travail, et que ce poste entraîne une modification de ses conditions de travail (activité de bureautique qu'il n'a jamais exercée et pour laquelle une formation lui a été refusée) (***Cass. soc., 7 décembre 2017, n° 16-21.814***).

En effet, ne peut être fautif ni constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement, le refus par le salarié du poste de reclassement dès lors que la proposition de reclassement implique une modification du contrat de travail. En cas de refus par le salarié de cette proposition, l'employeur doit tirer les conséquences de ce refus soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé au motif de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement (***Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-21.333***).

De même lorsque le poste est jugé incompatible avec l'état de santé du salarié par le médecin du travail. Il ne commet alors pas de faute en le refusant (***Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42.629***).

En revanche, tel n'est pas le cas lorsque l'emploi proposé ne modifie ni les fonctions, ni la qualification et la rémunération du salarié, mais comporte un changement du lieu du travail alors que le contrat de travail contenait une clause de mobilité (***Cass. soc., 31 octobre 1996, n° 93-43.779***). Il en est de même lorsque le poste proposé était adapté aux capacités du salarié et comparable à son emploi précédent (***Cass. soc., 7 mai 1996, n° 92-42.572***), ou encore lorsque le salarié a refusé plusieurs propositions de reclassement susceptibles de lui

convenir, sans même chercher à répondre à certaines d'entre elles (**Cass. soc., 27 mars 1991, n° 87-42.718**).

Le caractère illégitime du refus de reclassement ne rend pas la rupture du contrat de travail imputable au salarié, mais le prive du bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement (**C. trav., art. L. 1226-14, et *Cass. soc., 20 février 2008, n° 06-44.867 et 06-44.894***).

De plus, lorsqu'un salarié a été déclaré apte à la reprise du travail à condition de bénéficier d'un mi-temps thérapeutique, l'employeur n'est pas fondé à le licencier en invoquant une faute grave, dès lors que l'intéressé a refusé l'aménagement du poste qu'il lui a proposé (***Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 02-41.187***).

En effet, la reprise du poste de travail à un horaire moindre constitue une modification du contrat de travail (durée, rémunération). Le salarié est donc en droit de la refuser sans que ce refus s'analyse en une démission ou un refus abusif.

Lorsque le salarié refuse le poste qui lui est proposé sous prétexte d'incompatibilité de ce dernier avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail en lui indiquant les caractéristiques du poste concerné (***Cass. soc., 6 février 2008, n° 06-44.413***).

Faute de contestation devant le juge du fond de l'impossibilité de son reclassement, un salarié licencié pour inaptitude physique est irrecevable à invoquer cette impossibilité devant la Cour de cassation.

L'employeur est dispensé de la charge de la preuve de l'impossibilité de reclassement lorsque le salarié ne conteste pas cette impossibilité (***Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-40.619***).

Il n'existe pas de présomption selon laquelle l'obligation de reclassement est censée être remplie dès lors que le salarié a refusé le poste (***Cass. soc., 29 novembre 2006, n° 05-43.470***).

3/ Les conséquences de l'absence de reclassement

A/ Le caractère réel et sérieux du licenciement

Le salarié non reclassé dans le délai de 1 mois dispose alors de deux possibilités :

- soit il peut se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et réclamer la condamnation de l'employeur au versement des salaires ;
- soit il peut faire constater par le conseil de prud'hommes la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation (***C. trav., art. L. 1226-10***).

En effet, si à l'issue du délai de 1 mois suivant l'avis d'inaptitude totale du salarié par le médecin du travail l'employeur n'a procédé ni au reclassement, ni au licenciement, ni à la reprise du paiement des rémunérations, la gravité de ces manquements constitue une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur (***Cass. soc., 26 janvier 2011, n° 09-68.544***).

Dans ce cas, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (***Cass. soc., 18 novembre 2003, n° 01-43.710***).

La Cour de cassation a apporté des précisions sur ce type de situation : lorsque le juge conclut que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, et rejette la demande du salarié au paiement de dommages-intérêts, il ne peut pas s'appuyer sur le fait que le salarié était le seul salarié de l'entreprise et ne pouvait occuper que des emplois qui n'existaient pas dans cette entreprise (***Cass. soc., 18 novembre 2003, n° 01-43.710***).

Les juges apprécient souverainement (c'est-à-dire sans être soumis au contrôle de la Cour de cassation) la légitimité du licenciement.

Lorsqu'un salarié a été licencié en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de reclassement, le non-règlement des salaires n'a pas pour effet de priver le licenciement prononcé de cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut uniquement prétendre au bénéfice :

- de la rémunération restant due ;
- de la réparation du préjudice dont il est victime (***Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-44.259***).

Lorsqu'un employeur s'est engagé unilatéralement au paiement d'une prime de fin d'année à la condition de constater la présence du salarié dans l'entreprise lors du versement de cette prime, et si l'employeur a licencié le salarié sans cause réelle et sérieuse, le juge considère que la prime de fin d'année est due (**Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-46.290**).

Il existe une exception à la reprise du paiement des salaires par l'employeur à l'issue du délai de 1 mois, même en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié inapte : lorsque le salarié inapte est en congé individuel de formation. En effet, le contrat de travail du salarié est alors réputé suspendu (***Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-69.945***).

Enfin, si le salarié est déclaré inapte lors d'une visite de reprise qu'il a lui-même sollicitée, l'employeur qui n'en a pas été informé au préalable ne sera pas tenu de reprendre le versement des salaires à l'issue du délai de 1 mois suivant la décision d'inaptitude (***Cass. soc., 12 octobre 2011, n° 10-15.258***).

B/ Le licenciement légitime

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie (**C. trav., art. L.1226-2-1 et L.1226-12**) :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi au salarié dans les conditions prévues aux **articles L.1226-2** (inaptitude non professionnelle) ou **L.1226-10** (inaptitude professionnelle) **du Code du travail ;**
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Lorsque l'absence de toute recherche de reclassement du salarié inapte résulte de la cessation totale d'activité de l'entreprise mise en liquidation judiciaire (celle-ci

n'appartenant pas à un groupe), le licenciement ne sera pas considéré comme nul (***Cass. soc., 4 octobre 2017, n° 16-16.441***).

La méconnaissance de l'obligation individuelle de reclassement prévue par **l'article L.1233-4 du Code du travail** n'est pas sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement. Le licenciement pourra donc être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Jurisprudence

*Lorsque le salarié est lésé par l'absence de reclassement, il ne peut pas demander sa réintégration (**Cass. soc., 26 février 2003, n° 01-41.030**). Le manquement de l'employeur à son obligation de reclasser un salarié inapte à la suite d'une maladie non professionnelle ouvre droit à l'indemnité compensatrice de préavis (**Cass. soc., 26 novembre 2002, n° 00-41.633, et 17 mai 2016, n° 14-23.611**).*

L'exécution du préavis est appréciée non plus par rapport à l'emploi précédemment occupé, mais en fonction de l'emploi que le salarié aurait pu occuper au titre du reclassement si l'employeur avait respecté son obligation.

Jurisprudence

*En cas d'accident de travail survenu entre l'envoi et la présentation de la lettre de licenciement, le salarié ne peut pas invoquer la nullité de son licenciement pendant la période de suspension du contrat de travail à la suite d'un accident du travail (**Cass. ass. plén., 28 janvier 2005, n° 01-45.924**). L'envoi de la lettre de licenciement traduit la volonté de l'employeur de procéder au licenciement du salarié. Le licenciement est considéré comme prononcé à la date d'envoi de la lettre qui en avise le salarié.*

Enfin, la lettre de licenciement ne visant que l'inaptitude du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement, ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement (***Cass. soc., 23 mai 2017, n° 16-10.156***).

En revanche, la lettre de licenciement qui notifie au salarié son licenciement pour inaptitude en raison de l'absence de poste disponible au regard de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail énonce le motif précis exigé par la loi (***Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-27.053***).

C/ Le licenciement abusif

La rupture du contrat de travail intervenue en violation des **articles L.1226-2, L.1226-10 et L.4624-1 du Code du travail**, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Jurisprudence

*Il en est ainsi lorsque l'employeur procède précipitamment au licenciement du salarié sans avoir pris le temps d'étudier les possibilités de reclassement (**Cass. soc., 21 mars 1990, n° 87-40.567**).*

Le salarié licencié abusivement doit saisir le juge qui peut prononcer sa réintégration dans l'entreprise. En cas de refus par le salarié ou l'employeur, le salarié a droit à une indemnité qui s'ajoute à celles perçues dans le cadre de la rupture du contrat de travail. Cette indemnité est :

- au moins égale à 6 mois de salaire brut (12 mois pour les licenciements notifiés avant le 24 septembre 2017) s'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (**C. trav., art. L. 1226-15**) ;
- au moins égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de son contrat s'il est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée.

Lorsque l'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé est annulée, l'intéressé a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi, s'il ne demande pas sa réintégration.

Le préjudice subi concerne la période située entre le licenciement et le terme d'un délai de 2 mois qui court à partir de la décision juridictionnelle posant le principe du droit à la réintégration (***Cass. soc. 19 octobre 2005, n° 02-46.173***).