

Obligation de reclassement : des contours à géométrie variable. Existe-il des disparités de traitement selon l'origine de l'obligation ?

Le thème du mois : « Inaptitude et obligation de reclassement »

1. Définition de l'obligation de reclassement

Lorsque l'inaptitude d'origine professionnelle ou non d'un salarié à occuper son poste de travail a été médicalement constatée par le médecin du travail, il appartient à l'employeur de rechercher à le reclasser dans un autre emploi adapté à ses capacités.

Les articles L.122-24-4 et L.122-32-5 du Code du travail font en effet obligation à l'employeur de chercher à reclasser le salarié devenu inapte dans un emploi « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail* », cette liste n'étant pas limitative.

Le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique sans que l'employeur ait respecté son obligation de reclassement est sans cause réelle et sérieuse.

2. Les contours de l'obligation de reclassement

Par un arrêt du 15 novembre 2006, la chambre sociale de la Cour de Cassation précise les contours de l'obligation de reclassement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi.

Statuant dans une hypothèse où le reclassement devait s'opérer par voie de mutation du salarié inapte, la Cour de Cassation pose le principe « *que le reclassement ... doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise* ».

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de « *commis d'économat, chargé de préparer les commandes de produits pharmaceutiques et de les livrer* », avait été déclaré inapte au poste de chauffeur livreur, mais apte à un poste sédentaire type commis d'économat ou magasinier à la pharmacie ou entretien des espaces verts. Invoquant l'impossibilité de reclassement, son employeur le licencie.

Le salarié saisit alors la juridiction prud'homale, au motif qu'il existait, selon lui, un poste de magasinier tenu par un salarié de l'entreprise, peu important que celui qui l'occupait ait refusé la permutation, ainsi qu'un poste d'entretien des espaces verts confié à une entreprise extérieure.

La Cour de Cassation, confirmant la décision des juges du fond, déboute le salarié.

La Cour rappelle, dans un premier temps, que l'employeur n'a pas l'obligation, dans ce cas, de créer de nouveaux postes, respectant ainsi la lettre de l'article L.122-24-4 du Code du Travail (Cass. Soc. 13 juillet 2004 n°02-42.129).

La Cour apporte, dans un second temps, une précision utile sur ce qu'il faut entendre par « *emploi disponible* ».

Par un arrêt du 14 décembre 2005 (n°04-40.021), la Cour de Cassation avait en effet jeté le trouble quant aux contours de l'obligation de reclassement, en reprochant à un employeur de ne pas avoir envisagé « *une mesure de permutation susceptible de permettre le reclassement de la salariée déclarée inapte* ».

Par son arrêt du 15 novembre 2006, la Cour précise que n'est pas disponible le poste sur lequel est déjà affecté un salarié et qui refuse de le quitter pour permuter avec l'intéressé.

La Cour énonce ainsi, dans son attendu de principe, que « *l'employeur ne peut être tenu d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail à l'effet de libérer son poste pour le proposer en reclassement à un autre salarié* ».

La Cour de Cassation, au travers de cet arrêt, semble accorder, en faisant appel à la notion de permutation, plus de garanties aux salariés susceptibles d'être licenciés pour inaptitude médicale qu'à ceux concernés par un licenciement économique.

La Cour avait en effet décidé, en matière de licenciement économique, que « *dans le cadre de son obligation de reclassement, un employeur ne peut être tenu de proposer à un salarié une mesure de préretraite à l'effet de libérer son poste pour le proposer en reclassement à un autre salarié* », ce qui semble exclure l'hypothèse d'une permutation (Cass. Soc. 28 nov. 2000, n°98-46.140).

3. Une jurisprudence prudente et limitée

Par son arrêt du 15 novembre 2006, la Cour de Cassation semble cependant n'envisager que l'hypothèse où la permutation impliquerait une modification du contrat de travail.

La Cour laisse ainsi en suspend le cas où il ne résulterait qu'un changement des conditions de travail et ne répond pas à la question de savoir si l'employeur sera alors tenu d'imposer ledit changement, afin de proposer le poste au salarié reconnu inapte.

Cette solution, qui devrait être privilégiée par prudence, aurait pour conséquence de contraindre l'employeur à licencier le salarié qui refuse de céder son poste, afin qu'il ne lui soit pas reproché un manquement à son obligation de reclassement.

Quel serait alors le motif du licenciement ainsi intervenu ?

En approuvant la décision de la Cour d'appel ayant retenu que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement bien qu'il n'ait proposé au salarié déclaré inapte ni le poste de magasinier tenu par un salarié de l'entreprise ni le poste d'entretien des espaces verts confié à une entreprise extérieure, la Cour de Cassation adopte une position prudente et limitée.

I. Acceptation d'une convention de reclassement personnalisé et perte du droit de contester le motif économique de la rupture

Aux termes de l'article L.321-4-2 du Code du Travail issu de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, « *dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L.321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé (...)* ».

En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties ».

La Cour d'Appel de DOUAI, par un arrêt du 23 février 2007, confirmant le jugement rendu le 27 avril 2006 par le Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE-SUR-MER, déduit de la rédaction de cet article que le salarié qui a accepté une convention de reclassement personnalisé n'est pas fondé à contester le motif économique de la rupture (CA DOUAI, ch.soc., 23 février 2007, n° 06/01057).

Dans cette affaire, un salarié, licencié pour motif économique par lettre du 11 août 2005, a accepté une convention de reclassement personnalisé.

Le 20 octobre 2005, il saisit le Conseil de Prud'hommes pour contester le motif économique de son licenciement.

Sa demande est rejetée sur le fondement de la qualification même de rupture prévue par l'article L.321-4-2 du Code du Travail.

Dès lors que le contrat est rompu d'un commun accord, le salarié est privé du droit de contester le motif économique de la rupture.

Cette affaire n'est pas sans rappeler le contentieux né des anciennes conventions de conversion, qui emportaient dès l'accord du salarié rupture du contrat de travail.

La Cour de Cassation avait mis un terme à l'incertitude née de la division des juges du fond, par son arrêt de principe du 29 janvier 1992, en décidant que « *la convention de conversion, qui entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, implique l'existence d'un motif économique de licenciement qu'il appartient au juge de rechercher en cas de contestation* » (Cass. Soc. 12 janvier 1992 n°90-43.229).

Il convient de rappeler que dans cette espèce, la Cour d'appel avait estimé que l'acceptation de la convention par le salarié emportant rupture du contrat de travail devait s'analyser en fait en « *un substitutif au licenciement* » (cette terminologie n'est pas reprise par la Cour d'Appel de DOUAI dans son arrêt du 23 février 2007).

Le contentieux ne pouvait dès lors porter que sur les conditions dans lesquelles le salarié avait été placé pour prendre sa décision en pleine connaissance de cause.

Le contrôle du juge s'exerçait alors, selon la Cour d'Appel, non sur la réalité du motif mais sur l'acceptation du consentement.

La Cour d'Appel de DOUAI semble adopter un raisonnement similaire quant à l'analyse de l'acceptation de la convention de reclassement personnalisé.

Que décidera la Cour de Cassation ?

Compte tenu de la similitude entre la convention de conversion et la convention de reclassement personnalisé, il est fort probable que la Cour de Cassation aligne sa jurisprudence sur celle adoptée en matière de convention de conversion.

En outre, « l'accord commun » visé par la Cour d'Appel de DOUAI pourrait ne porter que sur les modalités de la rupture, la convention de reclassement personnalisé en l'occurrence, et non sur la motivation.

II. Reconnaissance de la faute inexcusable d'un employeur, qui par son comportement, a conduit un salarié à une tentative de suicide :

Par un arrêt du 22 février 2007, la Cour de Cassation reconnaît pour la première fois la faute inexcusable de l'employeur dans le cadre d'une tentative de suicide liée au travail.

Dans cette affaire, un salarié victime d'actes de harcèlement de son employeur, ainsi que d'une « *pression constante relativement au volume de travail à effectuer et à la rapidité d'exécution* » est placé en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif .

Le certificat médical mentionne que l'intéressé souffre de ses conditions de travail et songe à se suicider.

Le salarié tente de se suicider à son domicile. Il ne met pas fin à ses jours mais souffre d'une incapacité permanente partielle de 5%.

L'accident est pris en charge par la caisse primaire de sécurité sociale et l'employeur se voit contraint d'assumer le préjudice subi par le salarié, sa responsabilité ayant été engagée sur le fondement de la faute inexcusable.

En premier lieu, la Cour reconnaît que la tentative de suicide du salarié est liée au travail, rappelant qu' « *un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail* ».

La Cour procède par cet arrêt à une extension remarquable de la notion d'accident du travail.

En second lieu, il convient de rappeler que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut obtenir la réparation intégrale de son préjudice (et non forfaitaire) en invoquant la faute inexcusable de l'employeur. Si cette faute est établie, l'employeur assume la charge de cette réparation, la caisse primaire d'assurance maladie pouvant lui demander, par le biais de l'action récursoire, le versement des sommes allouées au salarié.

Il appartient alors au salarié de démontrer que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat et n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié d'un danger dont il avait conscience (Cass. Soc. 28 févr 2002 ; n°00-11.793 et 99-18.390, arrêts dit « amiante »).

L'obligation de sécurité de résultat, pilier de la nouvelle définition de la faute inexcusable, n'a pas cessé d'évoluer depuis les arrêts dits « amiante » et implique notamment de veiller à la santé mentale et à la dignité du salarié.

Aussi, dès lors que les atteintes à la santé mentale vont jusqu'à provoquer des maladies professionnelles ou, comme c'est le cas en l'espèce, une tentative de suicide, la méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat conduit à s'interroger sur la faute inexcusable de l'employeur et donc à rechercher si celui-ci avait conscience du danger et a pris les mesures nécessaires pour en préserver le salarié.

Dans l'affaire qui nous intéresse, la Cour de Cassation estime que « *les énonciations de l'arrêt, selon lesquelles l'équilibre psychologique du [salarié] avait été gravement compromis la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de [l'employeur], caractérisent le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; que la cour d'appel (...) a pu en déduire que [l'employeur] avait commis une faute inexcusable* ».

La preuve de la faute inexcusable était d'autant plus facile à rapporter que le harcèlement résultait de l'employeur lui-même, et qu'il ne pouvait donc ignorer un danger qu'il avait lui-même provoqué.

Contacts :

**Stéphane BURTHE -Denis AGRANIER
Patricia TALIMI (Docteur en Droit)**

Avocats associés- Département social