

Obligation de reclassement et obligation de sécurité : quelle articulation en matière de santé au travail ?

Isabelle Desbarats

idesbarats@aol.com

Université Toulouse, IRDS (Institut de Recherche en Droit Social)
2 Rue du Doyen Gabriel Marty, 31042 Toulouse Cedex, France

Véritable observatoire des risques professionnels en France, la dernière enquête SUMER (Surveillance médicale des risques professionnels), menée par le ministère du Travail en 2003, a fait apparaître une augmentation générale des contraintes organisationnelles ainsi qu'une progression de l'exposition aux agents biologiques, chimiques et cancérigènes, sans parler de l'expansion de nouveaux risques, notamment psychosociaux. Par ailleurs, si le paysage social contemporain est marqué par ces nuisances professionnelles (dont on verra si la nouvelle enquête Sumer entamée en 2009 confirme ou pas la persistance), il l'est aussi, 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 on observe une montée en puissance du droit fondamental à la sécurité et la protection de la santé, lequel est reconnu aussi bien au niveau international^[1], européen^[2] que national^[3], de sorte que ce droit constitue un principe « particulièrement nécessaire à notre temps » ou, à tout le moins, un « objectif à valeur constitutionnelle ». On comprend également pourquoi s'élabore aujourd'hui un droit de l'emploi, destiné à donner corps au fameux droit à l'emploi, droit de l'emploi qui s'attache tout à la fois à prévenir et à traiter le risque de chômage. Rappelons en effet qu'énoncé par la Déclaration des droits de l'homme de 1793, le droit à l'emploi a été de nouveau affirmé dans le préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel « chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ».

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, une connexion entre ces obligations paraît alors improbable dans la mesure où, *comme on va le voir dans un premier temps*, leurs domaines comme leur logique semblent bien différents. En effet, l'objet de l'obligation de reclassement est la préservation du lien d'emploi en cas d'inaptitude du salarié, peu important que celle-ci trouve sa source dans son état de santé ou les difficultés économiques de l'entreprise. Quant à l'obligation de sécurité, elle s'inscrit dans une logique de prévention des risques professionnels et dans la

dynamique plus générale de préservation de la santé et de la sécurité au travail (I). Il n'en demeure pas moins, *comme on le verra dans un second temps*, qu'un tel rapprochement est non seulement possible, mais sans doute aussi fructueux : possible en premier lieu, car ces deux obligations ont en commun le fait d'entraîner une restriction du pouvoir patronal de gestion et 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 : leur domaine, leur portée, comme leur 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, pour sa part, l'obligation de reclassement se conçoit plutôt comme « une obligation d'emploi obéissant à une logique de prévention des licenciements » (B), ce qui rend donc hasardeux leur rapprochement.

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 et de la sécurité au travail, la prévention des risques - définie comme « l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels » (Dir. CEE n° 89-391 du 12 juin 1989) - est devenue une préoccupation majeure des pouvoirs publics et des acteurs privés, au niveau national comme communautaire. Le droit de la prévention des risques est ainsi en plein développement, sachant que cette expansion résulte de la combinaison de plusieurs leviers d'action.

De ce point de vue, il est évident que cette question de la prévention des risques s'inscrit d'abord dans une **logique de santé publique**, ce qui explique l'importance de l'action publique en la matière. En témoigne l'adoption de plusieurs plans nationaux – Plan santé-travail 2005-2009, Plan santé-environnement 2009-2013 – dont, fort heureusement, certains des objectifs se recoupent^[4]. Outre ce **renforcement notable des normes et règles applicables** en la matière, d'autres voies sont empruntées pour faire de la protection des travailleurs en milieu de travail une réalité, notamment celle d'une **structuration de ces règles juridiques autour de principes généraux**. À ce propos, il convient de souligner que si le droit de l'hygiène et de la sécurité au travail s'est longtemps réduit à un ensemble de prescriptions très techniques et peu coordonnées entre elles, il se caractérise aujourd'hui par un entrecroisement de normes générales de comportement exigées des différents acteurs de la prévention et singulièrement de l'employeur et de ses salariés. C'est ainsi que prévaut désormais une **approche globale de la prévention** « dépassant de beaucoup la simple lutte contre les accidents du travail et les réglementations spécifiques en matière d'hygiène et de sécurité » (Verkindt, P.-Y., 2005). Au cœur de cette évolution se trouve **l'obligation dite de sécurité**, considérée comme la véritable clé de voûte d'une gestion sanitaire des risques. En effet, cette obligation est aujourd'hui mise à la charge du salarié lui-même, invité à prendre soin de sa santé mais aussi de celle de ses collègues de travail, ce qui témoigne d'ailleurs du particularisme du droit à la protection de la santé, communément assimilé à un simple droit-créance. Pareille obligation est, également et peut-être surtout, imposée à l'employeur, comme en atteste le fameux art. L 4121-1 du Code du travail qui énonce les trois grands principes suivants : obligation patronale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs; obligation de respecter des principes généraux de prévention; obligation d'évaluer les risques spécifiques et les mesures à prendre.

Or, il est incontestable que l'un des phénomènes aujourd'hui marquants concerne cette obligation de sécurité, devenue 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, *i.e.* 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 tout employeur de prendre, « dans l'exercice de son pouvoir de direction, des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés »^[5]; voilà pourquoi une décision patronale susceptible de rendre une organisation du travail dangereuse pour les salariés peut être désormais suspendue par le juge, qui se trouve ainsi habilité à restreindre ou, tout au moins, à paralyser temporairement le pouvoir patronal de direction au nom de la protection de la santé^[6].

À l'évidence, l'obligation de sécurité doit donc s'analyser aujourd'hui 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. Plus précisément encore, cette obligation est caractérisée par sa particulière densité^[7] comme par sa flexibilité^[8], tout en revêtant donc une dimension non seulement individuelle, mais également collective.

Nul doute, dans ces conditions, que l'obligation de reclassement soit bien différente puisque, pour sa part, elle se définit plutôt comme une **obligation d'emploi** reposant non pas sur une logique de prévention du risque professionnel, mais sur celle du risque chômage (Lardy-Pélissier, B., 1998). 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 place le salarié 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*. En atteste 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* : ainsi, le licenciement doit-il constituer l'ultime mesure, c'est-à-dire 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 donc 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 de travail lequel, aujourd'hui, 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 emploi^[9]. C'est ainsi qu'au nom du maintien de l'emploi, l'employeur s'est vu imposer de nouvelles obligations, sur la base d'une interprétation compréhensive du contrat, certains y voyant d'ailleurs un enrichissement du contrat, d'autres au

contraire son forçage. Plus exactement, deux obligations essentielles, qui présentent le point commun de limiter le pouvoir patronal de direction et de gestion, ont été découvertes par le juge au nom du principe d'exécution de bonne foi : 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 ce contexte, il est certain que les différentes obligations de reclassement, dont l'employeur est aujourd'hui débiteur et qui bénéficient désormais d'un fondement légal^[10], 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 à l'état de santé ou bien aux difficultés économiques de l'entreprise), soient finalement soumises à des **principes aujourd'hui largement communs**. C'est ainsi que, quelle que soit sa source (inaptitude physique ou cause économique), *l'obligation de reclassement est une obligation inhérente à l'exécution du contrat de travail*, dont la dynamique est liée à l'obligation d'exécution de bonne foi qui impose à l'employeur « le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois »^[11]; comme on l'a souligné, la raison en est qu'un « contrat à exécution successive, comme le contrat de travail, n'a de véritable sens que s'il est sous-tendu par la faculté nécessaire de répondre ou de réagir aux évolutions, aux transformations; (ainsi), l'adaptation est-elle la condition de la durabilité » (Lardy-Pélissier, B., 1998). Second point commun : toutes ces obligations de reclassement sont des *obligations « finalisées »* parce que « orientées » vers le seul but de la préservation de la relation contractuelle; voilà pourquoi le reclassement peut être défini « comme une action positive de l'employeur ou d'un tiers au contrat visant à faciliter l'accès du travailleur à un nouvel emploi, soit dans le cadre de l'ancien contrat de travail, soit au moyen d'un autre contrat de travail » (Héas, F., 1999); ainsi encore, l'idée est-elle que tous les reclassements ont pour visée commune le maintien de l'emploi du salarié ou, tout au moins, *d'un* emploi (Savatier, J., 1999). Dans ce but - et en cas d'impossibilité de maintenir le salarié à son poste initial - obligation est donc faite à l'employeur de lui proposer un emploi autre que celui sur lequel portait le contrat initial, au besoin par la mise œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. S'agissant plus précisément de la portée de cette obligation, la Cour de cassation a précisé, d'une part, que le reclassement devait être recherché dans un cadre élargi au groupe^[12]; d'autre part, que ce reclassement est subordonné à l'acceptation du salarié en cas de modification de son contrat^[13]; enfin, qu'il doit être recherché parmi les emplois disponibles dans l'entreprise, étant précisé que l'employeur n'a pas l'obligation d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat afin de libérer un poste de reclassement. Un troisième point commun tient au fait qu'aucune de ces obligations n'est *discrétionnaire, mais que toutes sont, au contraire, sous contrôle*. En témoignent les textes imposant à l'employeur d'associer des tiers aux recherches de reclassement, qu'il s'agisse d'une inaptitude liée aux difficultés économiques de l'entreprise ou bien à l'état de santé du salarié. Deux catégories de personnes sont plus précisément appelées à jouer un rôle majeur : les représentants du personnel dans tous les cas; le médecin du travail dans le seul cas d'inaptitude physique, qui va, dès lors, exercer un rôle pivot dans le reclassement ou l'échec au reclassement d'un salarié inapte. À noter enfin une dernière donnée commune à toutes ces obligations de reclassement et 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 quant à *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, essentiellement fondée sur l'exigence de loyauté, 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 peut s'avérer 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 non pas aux difficultés de l'entreprise, mais à l'état de santé du salarié. La meilleure preuve en est que l'art. 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 au développement de 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, il apparaît que l'obligation de reclassement peut aider à la prévention des risques futurs, contribuant, cette fois, à la réalisation de l'obligation de sécurité (B).

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

Comme on le sait, 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 du salarié soit professionnelle (car consécutive à une affection imputable au travail) ou pas.

Or, il est clair que les conséquences financières subies par l'employeur en cas d'échec du reclassement se révèlent, pour lui, beaucoup plus lourdes en cas d'inaptitude professionnelle qu'en cas d'inaptitude non professionnelle. 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, étant précisé que le terme « sanction » est ici envisagé largement, c'est-à-dire comme « toute mesure, même réparatrice, justifiée par la violation d'une obligation »^[14], en l'occurrence celle de sécurité (1). Comme on le verra, le constat se vérifie d'autant plus en cas de faute inexcusable de l'employeur car, dans ce cas-là, celui-ci est tenu de verser une réparation complémentaire (2).

1/ Les conséquences financières du défaut de reclassement en l'absence de faute inexcusable

En ce qui concerne l'impact financier du licenciement pour inaptitude, il est incontestable qu'il s'avère beaucoup plus important pour l'employeur lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle que dans le cas contraire. Déjà réelle lorsque l'employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement, la différence apparaît plus nettement encore en cas de violation de celle-ci.

Au soutien de cette opinion, il convient en effet de rappeler que *lorsque le licenciement est prononcé à la suite d'une 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 ouvre droit au bénéfice du salarié à une

indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que, depuis peu, à une indemnité compensatrice de préavis.

Or, bien plus graves sont ces conséquences financières en cas d'*inaptitude professionnelle*. Dans ce cas là en effet et de façon très avantageuse pour lui, le salarié inapte qui est *licencié alors que l'employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement* a droit, selon l'art. L 1226-14 C. trav., 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 pour exécuter ses obligations contractuelles; or ici, le salarié inapte est dans l'impossibilité d'exécuter la prestation de travail prévue par le contrat; avantage supplémentaire, le salarié a droit à cette indemnité même lorsqu'il refuse d'effectuer son préavis dans un poste compatible avec son état de santé. *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 salaire, 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^[15]. Plus précisément encore, cette indemnité sera due si l'employeur n'a pas consulté le médecin du travail, ni recueilli l'avis des délégués du personnel ou bien encore respecté son obligation de reclassement.

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, ce constat s'imposant d'autant plus en cas de faute inexcusable; dans pareil cas en effet - celui où l'inaptitude professionnelle rendant impossible le reclassement est due à une telle faute - on observe que les conséquences financières d'une impossibilité de reclasser le salarié sont encore aggravées.

2/ Les conséquences financières du défaut de reclassement en cas de faute inexcusable

À titre introductif, il convient de souligner que la commission d'une faute dite « inexcusable » par l'employeur est tout sauf anodine : en effet, dans pareil cas, la réparation versée au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être améliorée par le biais d'une majoration de sa rente, ainsi que par l'indemnisation de préjudices complémentaires^[16].

Or, cette solution est d'autant plus importante, aujourd'hui, que la jurisprudence a assoupli la définition de ce type de faute et donc libéralisé son admission. En effet, le contentieux né des affections liées à l'amiante a poussé la Cour de cassation à élargir la notion de faute inexcusable^[17], définition qu'elle a très vite transposée aux accidents de travail. À l'évidence, l'objectif de cette nouvelle définition - confirmée par l'Assemblée plénière^[18] - est de faciliter la caractérisation de la faute inexcusable et d'accorder ainsi l'indemnisation complémentaire prévue par le Code de la sécurité sociale à un plus grand nombre de victimes de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

Dans ce contexte d'assouplissement de la définition de la faute inexcusable, nul doute qu'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 17 mai 2006 présente alors un intérêt majeur au regard des liens entretenus par les obligations de reclassement et de sécurité. En effet, il s'agissait en l'espèce de savoir de quelles indemnités peut bénéficier un salarié licencié en raison d'une

inaptitude professionnelle lorsque celle-ci est due à une faute inexcusable de l'employeur. Or, les juges ont ici admis qu'un tel salarié a le droit de demander - sans parler des sommes afférentes à la rupture - une indemnité réparant la perte de son emploi due à la faute de l'employeur^[19]. Cela signifie donc que, « indépendamment de ses actions en reconnaissance devant la Caisse (de sécurité sociale) ou devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale, (le salarié) peut saisir le Conseil de prud'hommes », la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle n'interdisant pas une indemnisation complémentaire (Bugada, A., 2006); en pratique, il appartiendra aux juges du travail d'apprécier souverainement les éléments à retenir pour fixer le montant de cette nouvelle indemnisation destinée à réparer la perte de l'emploi provoquée par la faute de l'employeur.

Certes, cette solution peut alors surprendre puisque, en cas de faute inexcusable, la victime perçoit déjà une rente réparant la perte de son emploi et peut demander la réparation de son préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle : voilà pourquoi certains auteurs ont pu se demander si, « en octroyant une indemnité complémentaire, la chambre sociale ne répare pas (au fond) deux fois le même préjudice » (Vachet, G., 2006).

Reste que l'intérêt de cette solution semble ailleurs et résider plutôt dans la confirmation du fait que l'obligation de reclassement doit bien s'analyser comme un mécanisme de sanction des risques réalisés. La raison en est que, désormais, chaque fois qu'une inaptitude professionnelle sera due à une faute inexcusable de l'employeur le salarié non reclassé aura droit à une indemnisation alourdie par rapport aux prescriptions légales. Or, tout porte à croire qu'une telle solution ne devrait pas rester exceptionnelle : on l'a dit, la jurisprudence admet aujourd'hui beaucoup plus facilement qu'auparavant la commission d'une faute inexcusable.

Par conséquent, tout laisse à penser que l'obligation de reclassement imposée à l'employeur en cas d'inaptitude professionnelle permet de sanctionner l'échec de sa politique de prévention des risques puisqu'en cas de non-reclassement, d'importantes indemnités doivent être versées au salarié. Reste que l'obligation de reclassement n'a pas pour seul intérêt de sanctionner le passé, à savoir les risques réalisés, 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 se trouve essentiellement orientée vers une recherche de l'adaptation du poste ou de l'emploi aux nouvelles capacités présentées par le salarié inapte (1). À noter d'ailleurs que ce devoir d'adaptation n'entraîne pas seulement des conséquences pour l'employeur; en témoigne l'impact financier d'un refus du salarié d'un poste proposé au reclassement (2).

1/ 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 qui doit s'appuyer sur la prise en considération, par l'employeur, des propositions faites par le médecin du travail. Très clairement, le but de l'obligation de reclassement ainsi entendue est donc de permettre à un salarié d'occuper un poste en adéquation avec ses nouvelles capacités physiques,

intellectuelles et plus largement professionnelles (Corrignan-Carsin, D., 1991). 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 ce poste dangereux pour lui. Voilà pourquoi la Cour de cassation a d'abord progressivement étendu le champ d'application de l'obligation d'adaptation du poste de travail et de reclassement en décidant qu'elle devait s'appliquer à tous les salariés (qu'ils soient en CDI ou CDD de façon continue^[20], et même en cas « d'inaptitude à tout emploi »). Voilà pourquoi également les juges imposent à l'employeur de tenir compte des propositions du médecin du travail et, en cas de refus, d'indiquer les motifs lui interdisant d'y donner suite, qu'il s'agisse donc d'un cas d'inaptitude, d'aptitude avec réserves, ou bien encore de demande d'aménagement de poste.

Ce faisant, nul doute qu'un lien soit ainsi tissé entre obligations de reclassement et de sécurité, la première renforçant la seconde; on peut évoquer, à l'appui de cette opinion, plusieurs arrêts ayant donné au juge l'occasion 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 et de préservation de la santé – n'avait pas cherché à fournir au salarié un poste compatible avec les recommandations médicales^[21]. On peut également évoquer une décision du 20 février 2006 selon laquelle – l'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité dite de résultat dont il doit garantir l'effectivité – la protection spéciale applicable en cas de suspension du contrat consécutive à une affection professionnelle doit être maintenue en cas de reprise de l'activité non précédée d'une visite médicale : en effet, comme cet examen doit permettre au médecin du travail d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi et que cela peut exiger une adaptation des conditions de travail et/ou une période de réadaptation, l'employeur qui ne respecte pas cette obligation ne peut se prévaloir du droit commun du licenciement; voilà pourquoi, en pareil cas, le licenciement est nul en l'absence d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat avec toutes les conséquences financières en résultant^[22]. Enfin et de façon plus explicite 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, par conséquent, que cet employeur, qui n'a pas procédé au reclassement requis, doit être considéré comme responsable de la rupture du contrat dont le salarié avait pris acte en raison de ses manquements à son obligation patronale de sécurité^[23].

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 et compétences, dans une logique, assurément, de prévention des risques futurs. Voilà pourquoi on peut estimer que cette obligation de reclassement participe en fait à la réalisation de l'obligation de sécurité sachant d'ailleurs que la rigueur dont les juges font preuve à l'égard de l'employeur s'explique sans doute par la multiplicité d'outils mis à sa disposition : **outils « préparatoires »** en premier lieu, tels que, par exemple, l'examen dit de « préreprise » qui peut être demandé au médecin du travail par le salarié ou par son médecin traitant, afin de faciliter la recherche des mesures nécessaires lorsqu'une modification de l'aptitude du salarié est prévisible; **outils « opératoires »** également, puisque l'employeur, pour assurer au salarié inapte un poste de reclassement viable et adapté, a la possibilité - si ce n'est l'obligation - de procéder à un aménagement du travail (celui du temps de

travail^[24] et/ou de l'espace de travail) et/ou d'assurer sa formation, si ce salarié ne présente pas les capacités requises pour un poste de reclassement disponible; à noter qu'à cet égard, l'employeur peut alors s'appuyer soit sur le dispositif dit ordinaire^[25], soit sur celui réservé aux salariés handicapés.

Clairement, l'obligation d'adaptation, conjuguée à celle 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 double obligation entraîne des conséquences dont l'employeur serait, seul, débiteur : la situation dans laquelle se trouve un salarié refusant un poste proposé au reclassement en constitue l'illustration.

2/ 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, *i.e.* liée ou pas à un accident ou une maladie professionnels - peut **valablement** refuser un poste au reclassement proposé par son employeur, lorsque celui-ci se traduit par une modification du contrat. Ainsi, la jurisprudence estime-t-elle qu'un refus motivé par la diminution de salaire entraînée par le changement d'emploi n'est pas abusif. La même solution s'impose lorsque le refus d'un salarié handicapé s'explique par les difficultés de déplacement entre son lieu de résidence et celui où est situé le poste proposé ou bien encore lorsque le poste proposé entraîne un déclassement professionnel. Plus généralement, les juges décident donc que le refus par le salarié d'un poste de reclassement est justifié lorsque la proposition de reclassement entraîne une modification du contrat, affirmation d'ailleurs étonnante pour certains, « car s'il n'y a pas modification de contrat, il n'y a pas à proprement parler "reclassement" , mais simple exécution du contrat initial » (Pélissier, J., 2008). Quoi qu'il en soit, dans un tel cas, c'est-à-dire en cas de **licenciement justifié, le salarié victime d'un accident du travail** - et dont le cas est expressément envisagé par l'article L 1226-12 C. trav. - pourra percevoir les indemnités prévues par l'article L 1226-14 C. trav., à savoir l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement. Quant au salarié souffrant *d'une inaptitude d'origine non professionnelle*, son refus ne saurait constituer, en tant que tel, un motif réel et sérieux de licenciement; il en résulte que, confronté à un tel refus, il appartient à l'employeur soit de formuler de nouvelles propositions de reclassement, soit de procéder au licenciement du salarié, lequel ne pourra donc être fondé que sur l'impossibilité de reclassement.

Mais, second cas de figure, que décider **en cas de refus abusif** sachant qu'une telle qualification sera retenue lorsque tous les postes proposés sont refusés les uns après les autres alors qu'ils sont compatibles avec les préconisations du médecin ou bien encore lorsque le poste proposé est approprié aux capacités du salarié? 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 C. trav. (indemnité spéciale de licenciement et indemnité de préavis)^[26].

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...

Références bibliographiques

Articles

- Bugada A., « Politiques de santé dans l'entreprise », PUAM, 2006, n° 156, p. 155.
- Corrignan-Carsin D., « La réinsertion dans l'entreprise des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle », R.J.S., déc. 1991, p. 689.
- Héas F., « Les obligations de reclassement en droit du travail », Dr. Soc. 1999, 504.
- Lardy-Pélissier B., « L'obligation de reclassement », D. 1998, chron. p. 399.
- Reynés B. et Arseguel A., « 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.
- Savatier J., « L'obligation de reclassement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi », *Mélanges Blaise*, Économica, 1995, p. 387; « La disponibilité d'un emploi en vue d'une réintégration, d'un reclassement ou d'une priorité de réembauchage », *Dr. soc.* 1999, p. 146.
- Verkindt P.-Y., *La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement* : Dr. ouvrier 2003, p. 82.

Ouvrages

- Pélissier J. et coll., *Droit du travail, Précis Dalloz*, 2008.
- Verkindt P.-Y., « Le droit du travail », *Connaissances du droit*, Dalloz, 2005, 128.

[1] Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et pacte relatif aux droits sociaux, économiques et culturels de 1966.

[2] Charte sociale européenne.

[3] Art. 11 préambule de la Constitution de 1946.

[4] Ainsi, les principaux objectifs du Plan santé-travail sont-ils les suivants : développer et améliorer les connaissances des dangers, des risques et des expositions nocives en milieu professionnel; renforcer l'effectivité des contrôles et décloisonner les différentes instances de concertation compétentes dans le domaine de la santé au travail.

[5] Soc. 5 mars 2008, *RDT* 2008, 316.

[6] En l'espèce, la Cour de cassation a approuvé « la Cour d'appel qui a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés

» et en a conclu que « cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait être suspendue ».

[7] À noter en effet que l'obligation de prévention de l'employeur ne concerne plus seulement la santé physique du travailleur, mais aussi sa santé mentale... évolution importante car traduisant l'évolution « d'un droit de l'hygiène et de la sécurité vers un véritable droit de la santé en milieu de travail, voire à un droit du bien-être au travail »(P.-Y. Verkindt, *La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement* : Dr. ouvrier 2003, p. 82). Cette extension traduit également la prise en compte du caractère évolutif et changeant des « risques », au rythme des mutations de l'appareil productif (développement de nouveaux process et organisations du travail en matière de durée du travail, cadences, polyvalences; nouveaux produits; essor des services entraînant une montée en charge de tous les risques dits psychologiques, de la peur).

[8] Flexibilité attestée par le fait que la mise en œuvre de l'obligation patronale de prévention n'est pas subordonnée à l'existence d'un rapport de subordination entre l'employeur et les individus dont la santé doit être protégée. Plus précisément, les bénéficiaires de cette obligation ne sont pas les seuls salariés de l'entreprise mais, plus largement, tous ceux qui travaillent pour son compte, voire à l'occasion d'une opération à laquelle cette entreprise est associée (travailleurs temporaires...).

[9] En ce sens, J. Savatier, « L'obligation de reclassement des salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi », *Mélanges Blaise*, Économica, 1995, p. 387. 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.

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

[11] Soc., 25 février 1992, BC, V, n° 122, D 1992, JP, p. 390, note Defossez, RJS 4/92, n° 421.

[12] En cas d'inaptitude physique, les possibilités de reclassement doivent être recherchées non seulement dans l'entreprise dans laquelle travaille le salarié inapte, mais également dans toutes les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (Soc. 9 janvier 2008 : si l'entreprise appartient à un groupe de dimension mondiale, les postes de reclassement doivent être recherchés également dans les entreprises situées aux États-Unis). En cas d'inaptitude liée à une cause professionnelle étrangère au salarié : art. L 1233-4 C. trav.

[13] A noter que, dès lors que la recherche de reclassement a été sérieuse, le régime de la modification du contrat doit s'appliquer de sorte qu'un refus de poste ne saurait s'analyser comme une démission (Soc. 18 avril 2000, BC, V, n° 140).

[14] G. Cornu, Vocabulaire juridique, Association Henri Capitant, PUF, 1987.

[15] Art. L 1226-15 C. trav.

[16] L'article L 452-2 du Code de la sécurité sociale prévoit que la majoration de la rente doit être payée par la caisse qui pourra en récupérer le montant par l'imposition d'une cotisation complémentaire à l'employeur. L'art. L 452-3 du même code recense, pour sa part, les différents

préjudices complémentaires - cependant limitativement énumérés par la loi - dont la victime peut obtenir réparation en cas de faute inexcusable : préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

[17] Soc. 28 févr. 2002, RJS 5/02, n° 618 et s. Depuis 2002, la Cour de cassation énonce ainsi que « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat », et que « le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

[18] Ass. plén. 24 juin 2005, D. 2005, JP, 2375, chron. Y. Saint-Jours.

[19] Cass. Soc., 17 mai 2006, BC, n° 176, JCP S 2006, 1538, note G. Vachet; RDT 2006, p. 94, obs. B. Lardy-Pélissier et p. 103, obs. F. Meyer .

[20] À noter en effet que l'affectation du salarié à un emploi compatible avec les conclusions du médecin du travail ne libère pas toujours l'employeur de son obligation. Comme on l'a souligné, « cette solution témoigne de la prise en compte par les juges du caractère évolutif de l'état de santé. Il ne s'agit pas en effet d'une donnée figée et il n'est pas anormal que l'entreprise assume une part des conséquences différées des risques professionnels qui trouvent leurs causes dans l'activité exercée à son profit. Il est observé que ce caractère continu de l'obligation de reclassement s'opère dans les deux sens. Ainsi, « cela s'impose lorsque l'état de santé du salarié s'améliore et qu'il peut prétendre à un poste similaire à celui qu'il occupait antérieurement. Cela s'impose également lorsque l'état de santé du salarié se détériore ou en cas de rechute entraînant une nouvelle inaptitude (M.C. Amauger-Lattes, « La santé du salarié », Dalloz 1999, 113).

[21] Soc., 19 déc. 2007, n° 06-43918.

[22] Soc. 28 février 2006, (JCP 2006, Soc, n° 1278, p. 27, note SARGOS P.).

[23] Cass. Soc., 20 septembre 2006, n° 05-42925.

[24] Via un recours possible au mi-temps thérapeutique.

[25] Rappelons en effet qu'aux termes de l'art. L 6311-1 C. trav., la formation professionnelle continue « ... a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leurs promotions sociales par l'accès aux différents niveaux de culture et de la qualification professionnelle... » et qu'en ce qui concerne son coût, l'État apporte son concours aux actions de formation professionnelle dès lors qu'elles répondent aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention qu'il fixe.

[26] Sans pour autant lui faire perdre le droit à l'indemnité de licenciement et à l'indemnité pour non-respect de la procédure (Soc. 19 juill. 1994, RJS 12/94, n° 1367; Soc. 26 mars, RJS 6/96, n° 669).

