

Étendue et limites de l'obligation de reclassement à l'égard des personnes présentant une inaptitude en France

Sophie Fantoni-Quinton

fanquin@wanadoo.fr

CHRU Lille,

1 avenue Oscar Lambret, 59037 Lille cedex, France.

L'obligation de reclassement est aujourd'hui analysée comme une obligation contractuelle essentielle, au même titre que la fourniture de travail (Bousez, 2009)^[1] ou la rémunération. Elle est surtout une obligation légale depuis 1981^[2] pour les inaptitudes d'origine professionnelle, et depuis 1992^[3] pour les inaptitudes d'origine non professionnelle. Le doute subsiste cependant sur la force de cette obligation puisque la Cour de cassation ne retient pas la faute grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée déterminée lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation de reclassement qui lui est imposée^[4]. Ceci, alors même que la chambre sociale de la Cour de cassation décide depuis 2005 que les dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail (ancien C. trav., art. L. 122-24-4, al. 1^{er}) relatives à l'obligation de reclassement sont applicables au contrat à durée déterminée^[5]. Le chemin parcouru depuis l'époque où l'inaptitude médicale constituait un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat par l'employeur, sans indemnité ni même respect d'une quelconque procédure, est néanmoins incontestable. M. Gosselin, dans son rapport^[6], juge ainsi que l'obligation de reclassement s'inscrit dans un véritable droit au maintien à l'emploi.

Pour autant, les contours de cette obligation de reclassement mériteraient d'être davantage précisés, clarifiés, sécurisés. Ceci sous peine d'inefficacité du dispositif. En effet, un important contentieux continue de se développer à propos des limites de cette obligation. Sans doute ce contentieux est-il alimenté à la fois par l'ambiguïté même de cette obligation qui constitue la jonction entre la protection du droit à la santé du travailleur et la protection de son emploi, mais aussi par la difficulté de sa mise en œuvre dans les petites et moyennes entreprises.

La question sous-jacente devient donc réellement pertinente : le droit de l'inaptitude et de l'obligation de reclassement assortie de sa jurisprudence foisonnante ont-ils un rôle réellement préventif des licenciements face à une inaptitude médicale?

Afin sans aucun doute de donner à ces obligations plus d'effectivité, certaines tendances jurisprudentielles tentent de rapprocher les exigences de reclassement en cas d'inaptitude

médicale de celles existant en matière de licenciement économique : ainsi en est-il de l'obligation pour l'employeur d'effectuer ses propositions de reclassement de façon écrite et précise (à rapprocher de L. 1233-4 du Code du travail); ainsi en est-il également de l'élargissement des recherches d'un éventuel poste de reclassement au groupe et non seulement à l'établissement d'appartenance du salarié (Couturier, 2006). Néanmoins, il reste beaucoup de zones floues ou à contours variables concernant le périmètre de ces obligations. Cela justifie d'effectuer un tour d'horizon de la jurisprudence actuelle construite autour des principes juridiques du Code du travail (I) afin de mieux comprendre en quoi les exigences actuelles en matière de reclassement devraient être davantage précisées sous peine d'ineffectivité du dispositif (II).

I. Le champ de l'obligation de reclassement

Il n'est pas inutile de délimiter l'actuel champ de l'obligation de reclassement. Les précisions apportées progressivement par les juges contribuent à renforcer cette obligation qui a pour vocation de favoriser le maintien du lien d'emploi du salarié en situation d'inaptitude.

Son point de départ. Tout d'abord, cette obligation de reclassement s'applique dès lors qu'un avis d'inaptitude au travail est émis par le médecin du travail, précisément après la 2^e visite nécessaire à sa constatation^[7]. Cette obligation pèse sur l'employeur, même en situation d'invalidité^[8] (qui s'apprécie uniquement par le médecin conseil de la sécurité sociale et concerne les salariés de moins de 60 ans qui, du fait de leur état de santé, présentent une capacité de gain ou de travail réduite des 2/3, sans référence à un poste de travail en particulier). Elle s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise^[9] (appréciée uniquement par le médecin du travail qui confronte les capacités du salarié aux contraintes spécifiques de son poste de travail), selon l'avis du médecin du travail, puisque ce n'est pas lui qui doit rechercher une solution de reclassement et qu'il ne peut être à même d'entrevoir l'ensemble des solutions possibles au sein du groupe par exemple. Quelles que soient les démarches effectuées par le passé, ou en cours de procédure d'inaptitude, quand bien même l'inaptitude est (comme c'est fréquemment le cas) l'aboutissement d'un long processus, les juges tiennent uniquement compte des efforts effectués par l'employeur après la deuxième visite^[10].

Le rôle central du médecin du travail. Le médecin du travail est seul habilité à apprécier l'aptitude d'un salarié à un poste de travail, la consultation d'un autre médecin est inopérante^[11]. Ce rôle est explicitement précisé dans le Code du travail. Il découle des articles L. 1226-2 du Code du travail pour ce qui est des inaptitudes consécutives à un arrêt de travail pour des raisons médicales non liées à une lésion professionnelle, et de l'article L. 1226-10 pour les inaptitudes d'origines professionnelles. Le reclassement doit en effet être recherché, compte tenu des propositions du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, dans un emploi « approprié à ses capacités et aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé... » L'employeur doit donc non seulement suivre les propositions du médecin du travail, mais aussi, le cas échéant, les solliciter^[12].

Périmètre de la recherche. La recherche d'une solution de reclassement doit se faire sur la double base des propositions du médecin du travail et d'une solution qui soit, en priorité, aussi comparable que possible en statut et en rémunération à la situation professionnelle antérieure du salarié. Cela signifie d'abord qu'en aucun cas l'employeur ne peut se retrancher derrière l'imprécision ou l'ambiguïté d'un avis du médecin du travail pour justifier de s'acquitter de l'absence de reclassement. Cela signifie ensuite que l'employeur a toute latitude pour proposer au

salarié toute solution, y compris en modifiant son contrat de travail s'il ne peut proposer un poste comparable au poste antérieur. Il appartient donc si nécessaire à l'employeur d'envisager la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de poste ou aménagement du temps de travail^[13].

Le périmètre de cette obligation de reclassement a été constamment étendu (Martinez, 2009) et dépasse désormais l'entreprise puisque la recherche d'un reclassement doit être étudiée à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise, y compris jusqu'à la société mère située à l'étranger^[14]. Mais si ce périmètre se veut indéniablement pour les juges le plus large possible, il n'en demeure pas moins qu'il soulève la question de ses limites, et notamment de savoir jusqu'où aller dans l'aménagement éventuel d'un poste de travail ou dans la réorganisation de la structure pour permettre un reclassement?

Charge de la preuve. S'il n'existe pas, en matière d'obligation de reclassement, d'obligation de résultat^[15], en revanche, il existe une obligation de moyens renforcée dont il revient à l'employeur le devoir d'établir la réalité et le sérieux de ses recherches. Est donc sans cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé par un employeur qui n'apporte aucun élément pour établir ses tentatives de reclassement. Il doit ainsi justifier la réalité des efforts déployés pour parvenir au reclassement et notamment les démarches entreprises pour envisager des adaptations ou transformations de poste de travail ou encore un aménagement du temps de travail^[16]. Il doit rapporter des preuves concrètes et vérifiables (liste des postes correspondants aux restrictions du médecin du travail, liste des postes éventuellement disponibles ou déjà pourvus, structure et nature des effectifs^[17], etc.) à l'appui de ses allégations selon lesquelles le reclassement s'est révélé impossible et ne peut se contenter d'affirmations en ce sens^[18]. En tout état de cause, il faut évidemment garder la trace et la mémoire écrite des démarches effectuées. La preuve des recherches de reclassement peut être apportée par tous moyens^[19].

Sanction en cas de non-respect de l'obligation de reclassement. Rappelons que si le juge estime qu'en amont de la recherche d'une solution de reclassement la procédure qui a conduit à émettre un avis d'inaptitude a été mal conduite, le licenciement sera nul. En revanche, si le juge estime que l'obligation de reclassement n'a pas été respectée, le licenciement sera qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La violation par l'employeur de son obligation de reclassement sera ainsi retenue lorsque l'employeur ne sollicite pas du médecin du travail des propositions de reclassement, lorsqu'il ne tient pas compte de ces propositions ou qu'il ne peut démontrer l'existence d'une recherche sérieuse d'un poste de reclassement (cf. charge de la preuve). Par ailleurs, si la proposition de reclassement n'est pas conforme aux préconisations du médecin du travail, ou encore si la proposition est floue ou non comparable au statut antérieur de l'intéressé, sans justification, cette obligation sera considérée comme non remplie.

Les conséquences de la violation de l'obligation de reclassement diffèrent selon que l'on se trouve en situation d'inaptitude consécutive à une lésion professionnelle ou non. Lorsque l'inaptitude ne résulte pas d'une lésion professionnelle, des dommages et intérêts viendront s'ajouter aux indemnités légales de licenciement ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de préavis^[20]. Lorsque l'origine de l'inaptitude est une lésion professionnelle, une indemnité au moins égale à douze mois de salaire est due, en plus des indemnités spéciales alors prévues^[21] et à l'indemnité compensatrice de préavis.

Il faut cependant souligner la situation particulière des salariés en contrat à durée déterminée qui a encore fait l'objet d'un point particulier dans le dernier rapport de la Cour de cassation. Ce type de

contrat ne peut être rompu du fait de l'impossibilité de reclassement du salarié inapte^[22]. De ce fait, comme l'employeur ne peut rompre le contrat au-delà, les juges estiment qu'à défaut de reclassement dans le délai d'un mois après la deuxième visite d'inaptitude, l'employeur n'est pas tenu non plus à la reprise des salaires^[23].

Situation de l'inaptitude consécutive à un AT/MP. Cette situation particulière impose la consultation des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié inapte^[24], une fois l'inaptitude constatée dans les formes légales et avant l'engagement de la procédure de licenciement^[25]. À défaut de délégués du personnel, il appartient à l'employeur de produire les procès-verbaux de carence exigés par la loi et attestant de l'impossibilité d'organiser les élections des délégués du personnel et, donc, de procéder à leur consultation^[26]. À défaut de consultation des délégués du personnel, le salarié est en droit de revendiquer le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire^[27].

Le caractère très technique et fragmentaire des différentes indications apportées par la jurisprudence de la Cour de cassation sur les contours de l'obligation de reclassement ne parvient pas à suffisamment préciser les limites de cette obligation ni à en dégager des principes directement opérationnels pour les différents acteurs en cause. Or, il est incontestable que quelques clés pourraient éclairer utilement les employeurs afin de limiter le contentieux tout en rendant réellement effective cette obligation. Car aujourd'hui, il faut bien avouer que certains employeurs peuvent adroitement démontrer qu'ils ont bien rempli cette obligation sans avoir jamais fait le moindre effort réel de reclassement, mais simplement en alignant des éléments de formes pouvant leurrer les juges. Par ailleurs, d'autres employeurs ayant réellement tenté de reclasser leurs salariés se voient sanctionnés par les tribunaux faute d'avoir jalonné leur démarche de preuves suffisantes ou parce que leur action n'a pas été admise par les juges comme sérieuse et loyale. Cela justifie de bien souligner les limites des exigences actuelles tout en précisant leurs effets pervers sur la volonté de limiter les licenciements.

II. Des limites à préciser sous peine d'ineffectivité du dispositif

« La possibilité de rompre le contrat de travail pour inaptitude médicale reste étroitement bornée par l'interdiction de discrimination fondée sur l'état de santé et par le nécessaire respect par l'employeur de son obligation de reclassement. »^[28]

Pour autant, l'impossibilité de reclassement permet à l'employeur de licencier son salarié inapte, ce qui conduit alors, lorsque « l'inaptitude est médicalement constatée »^[29], à écarter la notion de discrimination. Ceci revient à dire que si l'état de santé en tant que tel ne peut donc être pris en considération par l'employeur à des fins de licenciement (qui serait alors entaché de nullité), les effets de l'état de santé (notamment l'impossibilité d'exécution du contrat de travail) peuvent justifier une éventuelle rupture de la relation contractuelle. Néanmoins, le professeur Verkindt a insisté sur le « caractère subsidiaire du licenciement », qui ne peut intervenir qu'à partir du moment où la recherche d'une solution de reclassement a échoué (Verkindt, 2008).

Tout pourrait être ainsi dit pour baliser l'obligation de reclassement : d'un côté l'interdiction du licenciement discriminatoire, de l'autre le licenciement en cas d'impossibilité de reclassement et, au milieu, l'obligation sérieuse et loyale de recherche d'une solution de reclassement. Ces balises sont pourtant insuffisantes à limiter le contentieux en la matière. La frontière entre la discrimination et la légitimité d'un licenciement pour inaptitude est tellement étroite qu'elle fait logiquement l'objet d'une constante vigilance de la part des juges. Pour autant, cela ne signifie pas que les juges

requalifient tous les licenciements consécutifs à une impossibilité de reclassement en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ils admettent en effet des limites à cette obligation qui reste, au demeurant, très exigeante. Ceci dit, ces limites mériteraient d'être fédérées en référence à quelques principes clés plus aisément repérables au sein des différentes espèces (B). Ces exigences doivent être définies même si elles semblent insuffisantes pour cerner complètement cette obligation, et parfois de nature à ne pas forcément encourager de réels efforts de reclassement (A).

A. Une exigence de sérieux et de loyauté aux effets parfois paradoxaux

Certains employeurs ont ainsi cru pouvoir démontrer avoir accompli leur obligation de reclassement en se contentant d'interroger les services des ressources humaines des différents établissements susceptibles de permettre un éventuel reclassement. Cette action a été jugée insuffisamment sérieuse (Fantoni-Quinton et Laflamme, 2009). De même, d'autres employeurs en s'empressant de licencier leur salarié au lendemain de la deuxième visite d'inaptitude ont écourté la période devant théoriquement servir à chercher une solution de reclassement et ont donc été condamnés parce qu'ils n'avaient pas rempli loyalement leur obligation.

Pourtant, dans cette dernière situation, il y a des cas où l'employeur avait en fait voulu abrégé la période difficile pour le salarié suivant la deuxième visite puisqu'il s'agit d'une période non rémunérée. En licenciant précocement son salarié, cette situation précaire est ainsi écourtée. Mais c'est une justification insuffisante aux yeux des juges qui n'y voient qu'une hâte suspecte. Cette dernière analyse est également faite par les juges même dans la situation où l'employeur peut démontrer les différentes démarches diligentées depuis plusieurs mois en vue de maintenir le salarié au travail, préalablement à la procédure d'inaptitude. Si ces démarches se sont soldées par un échec^[30] et que s'ensuit une inaptitude, certains employeurs ont estimé inutile de prolonger la période qui suit la deuxième visite et ont licencié (trop) rapidement leur salarié au motif d'avoir déjà tenté toutes les solutions de maintien. Là encore, les juges ne retiennent que les démarches effectuées *postérieurement* à la deuxième visite, ne faisant aucun cas des actions ayant pu précéder l'inaptitude, y compris les efforts successifs d'adaptation de poste pour un salarié depuis longue date en situation de handicap. Il n'est pas rare en effet qu'une inaptitude succède à un avis d'aptitude avec des restrictions qui ont déjà nécessité des démarches d'adaptation de poste devenant, en raison de l'évolution de la maladie, insuffisantes et définitivement incompatibles avec le maintien au poste. Mais les juges restent sur des positions très rigides afin de ne pas dénaturer cette obligation et ne tiennent pas compte de ces efforts en amont de l'avis d'inaptitude définitive. Si l'objectif est bien sûr de ne pas raccourcir une procédure afin de ne pas faire d'un avis d'inaptitude unique et isolé un ticket vers un licenciement sans recherche des possibilités de reclassement. La conséquence pourrait, cependant, être la mise en échec des solutions d'anticipation préconisées par les acteurs du maintien en emploi et ainsi, le renoncement de la part des employeurs à prendre en compte les avis d'aménagement de poste préconisés lors des visites de pré-reprise par exemple. La position des juges s'explique néanmoins par un objectif : la recherche des possibilités de reclassement et des contraintes légales de formalisme.

Face à ces exigences, des limites sont cependant admises. Elles sont parfois très abstraites, dans d'autres cas elles ne manquent heureusement pas de pragmatisme. Quoi qu'il en soit, elles gagneraient à se référer à quelques principes unitifs plus facilement repérables à travers les nombreux litiges actuels.

B. Des limites qui gagneraient à être plus objectives et fédérées

L'obligation de reclassement ne peut être illimitée. Ainsi, les juges admettent par exemple qu'un

reclassement ne doit pas remettre en cause le bon fonctionnement de l'entreprise^[31], ni ne doit conduire à imposer à un autre salarié une modification de son poste de travail afin de libérer son poste pour un reclassement^[32], ni encore impliquer une formation totalement incompatible avec le niveau initial du salarié. Dans tous ces cas, le rattachement de ces décisions à certains principes fédérateurs et pragmatiques, donc plus aisément généralisables, serait certainement un axe de progrès limitant le contentieux à venir.

Ainsi, dans le cas de la limite consistant à ne pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, encore faudrait-il pouvoir fonder cet argument sur des éléments objectifs, quantifiables. C'est l'analyse qui est faite en matière de licenciement économique en France ou encore par les juges québécois qui ont précisé le concept de « contrainte excessive » développé comme limite de l'obligation d'accommodement, miroir de l'obligation de reclassement. De manière générale, cette contrainte excessive sera considérée comme telle au Québec dans trois situations : en cas de mesure grevant indûment les ressources financières et matérielles de l'entreprise, d'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise, ou lorsqu'elle porte atteinte aux droits d'autrui (Brunelle, 2007). Tels pourraient également être les principes clés fédérant les décisions françaises en la matière. D'ailleurs, la référence à ces principes apparaît déjà en filigrane des décisions jurisprudentielles, même si cela n'est pas énoncé comme tel.

Par exemple, un arrêt a admis qu'aucun aménagement de poste n'était possible^[33] dans le cas d'une petite entreprise, face à des restrictions médicales importantes, au regard des postes déjà pourvus et d'un aménagement de poste manifestement impossible. Dans la même veine, en cas d'effectif restreint de l'entreprise, d'exigences spécifiques du poste de travail et d'importantes restrictions médicales, le salarié s'est vu débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour absence de reclassement^[34]. Peut-être faut-il y lire un principe de proportionnalité non dit, qui conduit, au-delà du formalisme, à traiter différemment les PME et les grandes entreprises. Ce principe est, en tout cas, entre les mains des juges du fond, plus que de la Cour de cassation, puisque ce sont eux qui contrôlent leurs motivations. Cependant, les PME ne peuvent ignorer une démarche minimale, nécessitant une coordination de l'entreprise et des médecins du travail. Par ailleurs, ces décisions auraient pu, pour gagner en lisibilité et reproductibilité, faire référence à une atteinte (circonstanciée) au bon fonctionnement de l'entreprise. Ne devraient ainsi être recevables (et donc charge à l'employeur de réunir systématiquement les éléments probants) que les preuves matérielles objectives, quantifiables s'il s'agit de coûts, fondant l'argument selon lequel le reclassement causerait un préjudice certain et excessif à l'entreprise.

Dans un autre registre, en cas d'emploi indisponible, l'obligation de reclassement n'impose pas à l'employeur de modifier le contrat d'un autre salarié^[35]. Il ne peut imposer à un salarié une modification de son poste de travail à l'effet de libérer son poste pour le proposer à un autre salarié en reclassement^[36]. Pour autant, si une mesure de permutation de poste peut permettre le reclassement du salarié inapte, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a effectivement proposé cette permutation au salarié occupant le poste concerné^[37]. Ces limites sont rattachables à l'interdiction de porter atteinte aux droits des autres salariés.

Par ailleurs, en cas d'absence de diplômes ou de qualification^[38] initiale, l'employeur n'est pas tenu de procurer au salarié une formation initiale qu'il ne possède pas afin de pouvoir l'affecter à un poste éventuellement compatible médicalement^[39]. En revanche, il est tenu de lui assurer une formation complémentaire pour lui permettre d'accéder à un autre poste de travail que son précédent poste. Il n'a pas non plus l'obligation de reclasser sur un emploi disponible mais spécialisé et temporaire^[40], eu égard aux coûts de formation et au niveau initial de formation du

salarié à reclasser. Il faut admettre qu'il ressort de ces arrêts une vision assez subjective de ce qui relève d'une formation *initiale*, *complémentaire* ou *spécialisée*. Là encore, la contrainte excessive pour l'employeur doit pouvoir être quantifiée, compte tenu des coûts qu'elle engendre, face aux ressources de l'entreprise et aux compétences du salarié (par exemple après un bilan de compétence qui devrait toujours être proposé en cas de risque de perte d'emploi).

Enfin, une autre limite admise au reclassement est le refus du reclassement par le salarié. Ainsi, satisfait à son obligation de reclassement l'employeur qui a proposé deux postes de reclassement conformes aux prescriptions du médecin du travail^[41]. Ce refus peut intervenir dans deux hypothèses.

Dans le cas où le poste de reclassement entraîne une modification du contrat de travail du salarié inapte, l'accord de ce dernier doit être recueilli même s'il correspond aux recommandations du médecin du travail. Son éventuel refus, alors considéré comme non abusif, ne peut être sanctionné par une mesure de licenciement. Face au refus du salarié d'une proposition de reclassement l'employeur peut soit lui faire une seconde proposition, soit enclencher la procédure de licenciement pour impossibilité de reclassement.

Dans le cas où la proposition de reclassement n'entraîne qu'une modification des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié peut quand même refuser. Le refus, alors qualifié de refus abusif, ne peut, en soit, entraîner un licenciement imputable au salarié (il ne peut donc être disciplinaire^[42]). Ce dernier peut, simplement, et si tel est le cas, perdre le bénéfice de l'indemnité spéciale prévue en cas de lésion professionnelle.

Il convient tout de même de noter, dans ces deux hypothèses, que le refus du salarié d'un poste proposé par l'employeur n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Un tel refus, en effet, ne démontre pas que l'employeur n'aurait pu reclasser l'intéressé sur un poste compatible avec son état de santé^[43].

On peut quoi qu'il en soit constater qu'il n'existe cependant pas de symétrie dans les devoirs : si l'employeur assume encore aujourd'hui une charge financière indépendante du contrat de travail (en cas de licenciement consécutif à une inaptitude d'origine non professionnelle), et même en cas de proposition de reclassement sérieuse et loyale, conforme aux prescriptions du médecin du travail, le salarié peut refuser ces propositions de façon abusive, sans conséquence financière pour lui (sauf en cas de lésion d'origine professionnelle). Il ne lui est demandé ni souplesse dans la recherche d'une solution, ni d'en faciliter la mise en œuvre.

Conclusion

Si les limites peu à peu dessinées par la jurisprudence contribuent indubitablement à mieux circonscrire le périmètre des obligations de l'employeur en matière de reclassement, elles restent encore à préciser. D'une part, la jurisprudence devrait pouvoir tenir compte de l'ensemble des efforts effectués par un employeur pour un salarié, même préalablement à l'avis d'inaptitude, car ce serait de nature à encourager les efforts en vue de maintenir au travail un salarié victime d'une incapacité (qui représentent souvent un processus continu et ancien). D'autre part, afin de gagner en effectivité et d'éviter ainsi de se limiter à une simple indemnisation des pertes d'emploi consécutives à une inaptitude, cette jurisprudence devrait exiger des preuves aussi objectives qu'en cas de licenciement économique et définir précisément ce que pourrait être une contrainte excessive au reclassement des salariés inaptes.

Il faut cependant admettre que l'arbitrage *a posteriori* par les juges est difficile et insuffisant à

rendre pleinement effective cette obligation de reclassement. Ceci paraît être un argument en faveur de l'engagement, au cœur de l'entreprise, des représentants du personnel, en amont de tout contentieux, comme interlocuteur pouvant contrôler l'obligation de reclassement.

Références bibliographiques

Bousez F. (2009). Inaptitude physique, obligation de reclassement et faute grave de l'employeur. *La Semaine juridique, Éd. sociale*, n° 11, p. 27-28.

Brice A. (2008). Obligations de l'employeur au titre du reclassement du salarié inapte. *La Semaine juridique, Éd. sociale*, n° 29, p. 20-24.

Brunelle C. (2007). Le droit à l'accommodement raisonnable dans les milieux de travail syndiqués : une invasion barbare?, dans Myriam Jéséquel (dir.), *Les accommodements raisonnables : Quoi? Comment? Jusqu'où?* Des outils pour tous, Cowansville, Yvon Blais, p. 51.

Couturier G. (2006). Les offres de reclassement. *Droit social*, n° 12, p.1151-1155.

Martinez J. (2009). Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail. *La Semaine sociale, Éd. sociale*, n° 16-17, p. 13-19.

Verkindt P.Y (2008). Le licenciement pour inaptitude médicale. *Droit social*, n° 9/10, 2008, p. 941-948.

Verkindt P.Y. (2008). Inaptitude physique et obligations de reclassement. *La Semaine juridique, Éd. sociale*, n° 50, p. 34-38.

Fantoni-Quinton S., Laflamme A.-M. (2009). L'obligation de « reclassement » à la lumière de la notion d' « accommodement raisonnable » du droit canadien. *Droit social*, n° 2, p. 215-220.

Gosselin H. (2007). Rapport pour le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes. Aptitude, inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives. <http://www.federationsantetravail.org/publications/gosselin07.pdf>

[1] Bousez F., Inaptitude physique, Obligation de reclassement et faute grave de l'employeur, *La Semaine juridique, Éd. sociale*, n° 11, mars 2009, p. 27-28.

[2] Loi n° 81-3, 7 janvier 1981 : JO 8 janvier 1981, p. 191.

[3] Loi n° 92-1446, 31 déc. 1992 : JO 1^{er} janvier 1993, p. 19.

[4] Cass. Soc. n° 07-40802 du 26 nov. 2008, commentaire sous arrêt de F. Bousez, *La Semaine juridique*, n° 11, mars 2009, p. 27-28.

[5] Cass. Soc., 8 juin 2005 : JurisData n° 2005-028817.

[6] Gosselin H., Rapport pour le ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes. Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives. <http://www.federationsantetravail.org/publications/gosselin07.pdf>

[7] Cf. l'art. 4624-31 du Code du travail qui stipule qu'aucune inaptitude ne peut être constatée sans que deux visites médicales aient été effectuées, espacées de deux semaines, sauf danger immédiat.

[8] Cass. Soc., 20 nov. 2001, n° 99-44850, JurisData n° 2001-012048.

[9] Cass. Soc., 28 mars 2007, RJS 2007, n° 723.

[10] CA Riom, 24 juin 2008, n° 07/00369, commentaire sous arrêt de P.Y. Verkindt, La Semaine juridique, éd. sociale n° 50, déc. 2008, p. 34 à 38. Voir également Cass. Soc., 26 nov. 2008, n° 07-44061, JurisData n° 2008-045997.

[11] Cass. Soc., 28 juin 2006, n° 04-47672, Bulletin 2006 V, n° 230 p. 220 : « La société Olry a étudié les postes existants au sein de l'entreprise eu égard à l'affection présentée par M. X... et s'est adjoint les compétences d'un médecin, qui n'était pas le médecin du travail, qui a analysé l'ensemble des postes techniques pour en conclure que ces postes nécessitent un usage fréquent de la force physique et qu'aucun aménagement ne peut être proposé, permettant d'exclure les facteurs de risque; Attendu, cependant, qu'il résulte des dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail que l'employeur doit, au besoin en les sollicitant, prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue d'un reclassement du salarié; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la consultation d'un médecin autre que le médecin du travail ne pouvait être substituée à celle de celui-ci. »

[12] Cass. Soc., 9 mai 1995, RJS 1995, n° 638.

[13] Cass. Soc., 21 mai 2008, n° 07-41363.

[14] Cass. Soc. 9 janvier 2008, RJS 2008, n° 271.

[15] A. Brice, « Obligations de l'employeur au titre du reclassement du salarié inapte », La Semaine juridique, Éd. sociale, n° 29, juillet 2008, p. 20-24.

[16] CA Riom, 24 juin 2008, n° 07/00369, commentaire sous arrêt de P.Y. Verkindt, La Semaine juridique, éd. sociale n° 50, déc. 2008, p. 34 à 38.

[17] Cass. Soc., 6 février 2001, n° 98-43272, Bulletin 2001 V, n° 40 p. 30 : « Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la société Martinken avait adressé au salarié une proposition imprécise de reclassement, ne lui avait finalement offert qu'un emploi à temps très partiel, qu'elle n'avait donné aucune indication sur la structure de son effectif, la nature des postes existant dans l'entreprise, ainsi que sur les possibilités de mutations ou de transformations de postes de travail, a pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement; que le moyen n'est pas fondé. »

[18] CA Toulouse, 16 mai 2008, n° 07/02306, commentaire sous arrêt de P.Y. Verkindt, La Semaine juridique, éd. sociale n° 50, déc. 2008, p. 34 à 38.

[19] Cass. Soc., 19 oct. 2007, n° 06-42963.

[20] Cass. Soc., 26 nov. 2002, n° 00-41633.

- [21] Indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail.
- [22] Cass. Soc. 26 nov. 2008, n° 07-40802, JurisData n° 2006-045998.
- [23] Voir en ce sens, Circ. DRT n° 93/11, 17 mars 1993 et Cass. Soc., 8 juin 2005, n° 03-44913, JurisData n° 2005-028817.
- [24] Art. L. 1226-10 du Code du travail.
- [25] Cass. Soc., 30 mai 2007, n° 04-43503.
- [26] Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 01-41782.
- [27] Cass. Soc., 28 mars 2007, n° 04-41128.
- [28] P. Y. Verkindt, « Le licenciement pour inaptitude médicale », Droit social n° 9/10, 2008, p. 941-948.
- [29] Art. 1133-2 du Code du travail.
- [30] Cass. Soc., 26 avril 2008, n° 07-44061, JurisData n° 2008-045997.
- [31] Cass. Soc., 31 oct. 2007, n° 06-45204, JurisData n° 2007-041212.
- [32] Cass. Soc., 15 nov. 2006, n° 05-40408.
- [33] Cass. Soc., 6 février 2008, n° 06-45-219, JurisData n° 2008-042800, 1188 : « Mais attendu que la cour d'appel qui, ayant relevé que, dès le premier avis médical, le médecin du travail avait déclaré le salarié inapte à la conduite automobile et à tout travail manuel et suggéré l'éventualité d'un poste de bureau pour son caractère sédentaire, a retenu, d'une part, que le poste de commercial, qui implique des déplacements et un contact physique avec la clientèle, ne pouvait être aménagé, une voiture automatique ne réglant pas les difficultés de déplacement du salarié et constaté, d'autre part, que les postes administratifs étant pourvus, aucun poste au sein de la petite entreprise de quinze personnes n'était disponible, a pu décider que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement. »
- [34] Cass. Soc., n° 06-45204 du 31 oct. 2007 où la qualification de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été écartée pour un licenciement effectué par suite de l'inaptitude d'un carreleur inapte au port de charges lourdes, à la position à genoux, alors qu'il travaillait dans une entreprise de très faible effectif.
- [35] Cass. Soc., 15 nov. 2006, Bull. civ. V, n° 339.
- [36] Cass. Soc., 15 nov. 2006, n° 05-40408.
- [37] Cass. Soc., 14 déc. 2005, n° 04-40021, JurisData n° 2005-031424.
- [38] Cass. Soc., 16 janvier 2002, n° 99-46163 : « Et attendu, ensuite, que par motifs propres et

adoptés, la Cour d'appel a relevé qu'il était impossible, compte tenu de l'incapacité physique du salarié excluant la manutention et les vibrations, de lui confier un poste d'entretien ou aux services généraux, qu'il n'avait pas les qualifications requises pour occuper un poste administratif ou relevant de la filière du personnel soignant; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu décider sans encourir les griefs du moyen que l'employeur avait démontré l'impossibilité du reclassement. »

[39] Cass. Soc., 14 février 2007, n° 05-44830 : « Mais attendu que la Cour d'appel, après avoir relevé l'impossibilité, en l'absence de diplôme (le salarié inapte est terrassier), de reclassement du salarié sur un poste sur ordinateur et retenu que ce salarié avait refusé l'autre poste aménagé préconisé par le médecin du travail, a fait ressortir le caractère vain de la recherche de reclassement effectuée par l'employeur, au regard de l'avis de ce médecin. »

[40] Cass. Soc., 23 sept. 2003, n° 01-43599 : « Mais attendu que la cour d'appel a constaté que l'entreprise ne comportait que trois postes administratifs, que deux d'entre eux étaient pourvus et que le troisième, qui était provisoirement libre en raison de l'absence temporaire du titulaire, n'avait pu lui être proposé car il aurait exigé, en raison de sa spécialisation, une formation appropriée (le salarié à reclasser était chaudronnier) qui ne pouvait être envisagée pour un emploi pendant une période de temps aussi limitée; qu'elle a pu décider que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement de la salariée. »

[41] Cass. Soc., 4 fév. 2003, n° 01-44297.

[42] Cass. Soc. 27 oct. 2004, n° 02-41 187, Bull. civ. V, n° 268.

[43] Cass. Soc., 29 nov. 2006, n° 05-43470, JurisData n° 2006-036171; JCP S 2007, 1105, note P.Y. Verkindt.

