

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Inaptitude : les propositions de reclassement n'ont pas nécessairement à être faites par écrit. Lorsque plusieurs propositions de reclassement sont faites, l'avis des délégués peut être sollicité entre deux propositions de reclassement.

(Cass. Soc. 31 mars 2016, 14-28314 ; Cass. Soc. 16 mars 2016, 14-13986)

La Cour de cassation continue d'affiner sa jurisprudence sur le licenciement pour inaptitude au poste de travail à la suite d'un avis du médecin du travail et impossibilité de reclassement, et plus précisément sur le contour de l'obligation de l'employeur de rechercher un reclassement.

Il sera rappelé que l'employeur ne peut procéder au licenciement d'un salarié déclaré inapte que s'il a effectué des recherches de reclassement dans « un autre emploi approprié à ses capacités ».

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est 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 (article L 1226-10, article L 1226-2). Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, cette proposition est effectuée après avis des délégués du personnel.

Dans un arrêt du 31 mars 2016 (n°14-28314), qui concernait une inaptitude d'origine non professionnelle, la Cour de cassation affirme que les propositions de reclassement n'ont pas nécessairement à être faites par écrit.

La cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes au titre de la rupture, au motif que les propositions de reclassement présentées au salarié doivent être écrites et faire l'objet d'une proposition écrite pour chaque type de poste disponible.

Cette décision est cassée par la Cour de cassation qui estime que la cour d'appel a ajouté une condition à l'article L 1226-2 du Code du travail.

Une solution semblable devrait en principe être retenue pour les propositions de reclassement dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle puisque l'article L 1226-10 applicable en la matière ne prévoit pas non plus que les propositions doivent être faites par écrit.

En tout état de cause, un écrit est recommandé, notamment pour apporter la preuve des diligences effectuées par l'employeur ainsi que de la nature et du sérieux des propositions.

Dans une décision du 16 mars 2016 (n°14-13986), la Cour de cassation estime que lorsque plusieurs propositions de reclassement sont faites, l'avis des délégués peut être sollicité entre deux propositions de reclassement.

Dans le cadre de la procédure en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, les propositions de reclassement doivent être effectuées après l'avis des délégués du personnel.

Après que le salarié ait été déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, l'employeur lui a présenté une proposition de reclassement – sans prendre l'avis des délégués du personnel – qui a été refusée. L'employeur a ensuite consulté les délégués du personnel sur une nouvelle proposition de reclassement pour laquelle ils ont émis un avis favorable. Cette nouvelle offre a été présentée au salarié qui l'a également refusée. Le salarié est alors licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La cour d'appel a estimé que la consultation des délégués du personnel « devait avoir lieu **impérativement avant la première proposition** de reclassement » et que la consultation postérieure à la première proposition ne pouvait s'y substituer. Estimant qu'il s'agit d'une formalité substantielle, la cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié l'indemnité de 12 mois de salaire prévue par l'article L 1226-15 du Code du travail.

La Cour de cassation annule cette condamnation au motif que « l'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié prévu par l'article L 1226-10 du Code du travail doit être recueilli (...) **antérieurement à une proposition effective** au salarié d'un poste de reclassement ». L'avis ne doit donc pas être nécessairement recueilli avant la première offre de reclassement, mais peut l'être avant l'une quelconque des propositions de reclassement.

A noter toutefois que si le salarié avait accepté cette première offre de reclassement, alors que les délégués du personnel n'avaient pas été consultés, ces derniers auraient pu faire valoir un délit d'entrave.

Par ailleurs, la loi Rebsamen d'août 2015 a introduit une dérogation à la recherche de reclassement dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé (article L 1226-12 du Code du travail).

Muriel de LAMBERTERIE