



AVIS DE Mme WURTZ, AVOCATE GÉNÉRALE

Arrêt n° 809 du 4 septembre 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-24.005

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen du 20 octobre 2022

la société Eiffage Energie Systemes-Clemessy

C/

M. [H] [B]

1. FAITS ET PROCÉDURE

Engagé courant juillet 2001 par la société Eiffage Energie Systemes-Clemessy, monsieur [B] a été placé en arrêt de travail à compter du 29 décembre 2014 et à la suite d'une visite de reprise devant le médecin du travail, a été déclaré inapte à son poste le 21 mars 2017.

Licencié le 6 octobre 2017 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir déclarer la rupture du contrat sans cause réelle et sérieuse et obtenir le paiement de dommages et intérêts.

Par jugement du 26 février 2020, le conseil des prud'hommes l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Par arrêt du 20 octobre 2022, la cour d'appel a infirmé le jugement et statuant à nouveau, a condamné l'employeur à verser au salarié une somme à titre de dommages et intérêts.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par la société Clemessy lequel est fondé sur un moyen unique en quatre branches.

2. DISCUSSION

A titre liminaire, je partage l'avis de madame le rapporteur, pour les motifs qu'elle expose dans son rapport aux termes desquels il vous est proposé de rejeter, par une décision non spécialement motivée, les première, troisième et cinquième branches du moyen.

Sur les deuxième et quatrième branches du moyen :

Ces branches tendent à vous faire préciser le régime juridique et la portée de la présomption de respect de l'obligation de reclassement posée à l'article L. 1226-12 alinéa 3 du code du travail.

La thèse soutenue par le pourvoi est que *« dès lors que l'employeur a formulé au salarié une proposition de reclassement conforme à ses compétences et aptitudes physiques, son obligation de reclassement est réputée satisfaite, à moins que le salarié ne rapporte la preuve de sa déloyauté dans l'exécution de cette obligation, et que les juges la caractérisent. »*¹

Aux termes de l'article L. 1226-12 du code du travail :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. ».

Cette « présomption » de respect de l'obligation de reclassement, introduite par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, reprend une recommandation formulée par le rapport du groupe de travail « *Aptitude et médecine du travail* »² et a été posée pour mettre fin à la jurisprudence de la chambre qui exigeait de l'employeur, pour remplir son obligation, qu'il propose tous les postes disponibles et compatibles avec l'état de santé du salarié, quels que soient les refus opposés par celui-ci.

¹ Mémoire ampliatif page 8

² Rapport n 2014-142 R du groupe de travail Aptitude et Médecine du travail - proposition n 21 : la mission recommande de modifier les conditions de constatation de l'incapacité en introduisant des conditions de fond à la possibilité de constatation de l'incapacité concernant la recherche du consentement du salarié, sauf danger grave pour sa santé ou celle de tiers, et celle des solutions de maintien dans l'emploi du salarié, en exonérant l'employeur de toute recherche de reclassement lorsque l'incapacité correspond à une mesure thérapeutique d'éloignement de la situation de travail (...)

Désormais, lorsque les conditions de la « présomption » sont remplies - une offre d'emploi aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, transformations de poste existant ou aménagement de temps de travail, compatible avec l'état de santé du salarié et conforme aux préconisations du médecin du travail -, l'obligation de reclassement « est réputée satisfaite ».

Cette notion de « **réputée satisfaite** » va plus loin qu'une présomption, à tout le moins qu'une présomption simple, elle tend en effet à clore la discussion et qualifier d'accomplie l'obligation en cause, sauf à prouver que les conditions légales susvisées ne sont pas réunies.

La chambre sociale a cependant ajouté une réserve au jeu de cette présomption, celle de la loyauté de l'offre de reclassement.

Elle a en effet précisé que « *La présomption instituée par ce texte **ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.*** »³.

Dans ce cas d'espèce, l'employeur avait fait plusieurs propositions de reclassement sans toutefois remplir toutes les recommandations du médecin du travail. Il ne pouvait donc être considéré comme ayant exécuté, dans toute sa complétude, son obligation de reclassement.

Ainsi, selon votre arrêt du 26 janvier 2022, la loyauté telle qu'exigée en matière de reclassement, est un préalable à la mise en oeuvre de la « présomption ».

C'est l'interprétation qu'en fait également Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre⁴.

Par ailleurs, ce critère de loyauté n'est pas nouveau et entre de façon constante dans l'appréciation, par les juges du fond, de la bonne exécution de l'obligation de reclassement.

Or, débiteur de cette obligation, c'est bien à l'employeur de prouver qu'il l'a respectée sérieusement et loyalement comme vous le jugez régulièrement.

Et contrairement à ce que prétend le moyen, l'article L. 1266-12, en ce qu'il limite les recherches de reclassement quand une offre a été faite dans le respect des conditions légales, ne modifie, ni ne renverse la charge de la preuve d'une recherche loyale et sérieuse de reclassement, laquelle incombe toujours à l'employeur.

³ Soc. 26 janvier 2022, n° 20-20.369

⁴ JCP S n°10, 15 mars 2022, n°1074

Ce n'est pas davantage aux juges de caractériser une éventuelle déloyauté de l'employeur, non visée à l'article L. 1226-12. En revanche, il entre dans leur office de vérifier en amont le caractère loyal et sérieux des recherches, présomption ou pas, et ces aspects relèvent en tout état de cause de l'appréciation souveraine des juges⁵.

Vous pourrez donc rejeter ces deux branches du moyen qui, sous couvert de violation de la loi et de manque de base légale, ne font que remettre en cause le pouvoir souverain des juges.

AVIS DE REJET DU POURVOI

⁵ Soc. 3 juin 2020, n° 18-21993 ; Soc. 8 juin 2017, n° 15-22929