



RAPPORT DE Mme PÉCQUEUR, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE

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]

Avis 1014 : le présent rapport comporte une proposition de rejet non spécialement motivé des première, troisième et cinquième branches du moyen

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [B] a été engagé en qualité de monteur courant fort par la société Clemessy le 30 juillet 2001 .

Déclaré inapte par le médecin du travail le 21 mars 2017, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 6 octobre 2017.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 26 février 2020, le conseil de prud'hommes de Rouen a dit le licenciement du salarié justifié par une cause réelle et sérieuse, et l'a débouté de l'intégralité de ses demandes.

Par arrêt du 20 octobre 2022, la cour d'appel de Rouen a infirmé le jugement, dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi de l'employeur : 9 décembre 2022

Mémoire ampliatif : 5 avril 2023 (art. 700 : 3 500 euros)

Mémoire en défense : 5 juin 2023 (art. 700 : 3 500 euros)

La procédure paraît régulière.

2 - proposition de rejet non spécialement motivé des première, troisième et dernière branches du moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt de **dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse**, et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par un **moyen unique**, articulé en **cinq branches**, dont les première, quatrième et cinquième soutiennent :

1°/ qu'il suffit d'une seule proposition d'emploi conforme à l'article L.1226-10 du code du travail et à l'avis et aux indications du médecin du travail, pour que la présomption de satisfaction à l'obligation de reclassement de l'employeur s'applique ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que suite à l'avis d'incapacité définitive du salarié à son poste du 21 mars 2017, l'employeur lui avait proposé neuf postes disponibles, que ce dernier avait refusés ; *qu'en exigeant de l'employeur qu'il justifie de l'existence de tous les postes disponibles, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail ;*

Réponse de la Cour : le moyen manque en fait.

La cour d'appel n'a pas exigé que l'employeur justifie de tous les postes disponibles mais a estimé que l'employeur avait manqué de loyauté en ne proposant aucun poste dans les établissements situés en Normandie.

3°/ que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un emploi 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, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir et offrait de prouver que suite à l'avis d'incapacité définitive du salarié à son poste du 21 mars 2017, il avait interrogé le médecin du travail, ainsi que le salarié notamment sur le périmètre géographique au sein duquel il souhaitait être reclassé, puis s'était adressé à l'ensemble des gestionnaires de ressources humaines du groupe pour rechercher un poste de reclassement conforme aux compétences, et aux souhaits du salarié ainsi qu'aux préconisations médicales et que faute de poste disponible, il avait de nouveau interrogé le salarié sur la possibilité d'élargir le périmètre de recherche de reclassement, que ce dernier ayant donné son accord, il avait pu, après échange avec le médecin du travail,

lui proposer neuf postes disponibles, que le salarié avait refusés et que les postes visés dans les magazines de communication interne dont se prévalait le salarié ne correspondaient pas à ses compétences ou impliquaient des contraintes contraires aux préconisations du médecin du travail ; *qu'en reprochant à l'employeur de ne pas rapporter la preuve de l'absence en Normandie de poste disponible compatible avec les qualifications et capacités physiques restantes du salarié, quand il lui appartenait, à tout le moins, de rechercher si les neuf postes proposés n'étaient pas en eux-mêmes suffisants à établir que l'obligation de reclassement de l'employeur était réputée satisfaite au sens des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, la cour d'appel a violé des articles susvisés ;*

Réponse de la Cour : le moyen n'est pas fondé.

La cour d'appel qui a constaté que le salarié avait indiqué qu'il souhaitait un reclassement dans le périmètre géographique de [Localité 3], son agglomération et quelques déplacements non loin de son domicile, qu'il avait accepté un élargissement du périmètre de reclassement et que l'employeur n'avait proposé aucun poste sur la région de Normandie, de sorte que la recherche n'était pas loyale, a procédé à la recherche prétendument omise.

5°/ qu'est personnalisée la lettre de demande de recherche de postes de reclassement, adressée aux sociétés du groupe, qui précise l'emploi occupé par le salarié déclaré inapte, sa catégorie professionnelle, et les restrictions et préconisations du médecin du travail ; qu'en l'espèce, la lettre de demande de recherche de postes de reclassement adressée par l'employeur aux différentes sociétés du groupe auquel il appartient précisait que le salarié était « diplômé d'un CAP Electrotechnique et d'un Bac pro Equipements et installations électriques », et qu'il occupait « la fonction de monteur courant fort au coefficient 225 », « à l'agence de Bihorel » « sur un horaire de base de 151,67 heures », en contrepartie d'une « rémunération mensuelle brute de 1 764,37 euros » et d'« une prime d'ancienneté mensuelle de 154,51 euros », rappelait les termes de l'avis d'inaptitude rendu à son égard, et était accompagnée de son curriculum vitae et d'une fiche de savoir-faire techniques (production n°9) ; qu'en affirmant péremptoirement que les courriers adressés aux différents responsables des ressources humaines du groupe étaient purement formels, sans faire ressortir en quoi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail.

Réponse de la Cour : le moyen est inopérant.

La cour d'appel n'a tiré aucune conséquence du caractère formel des lettres qu'elle a relevé, tiré non du contenu de ces lettres mais de la discordance entre la réponse des responsables des ressources humaines qui ont fait part, à l'exception d'un seul, de l'absence de poste disponible et l'identification par l'employeur de onze postes de reclassement - en ce non compris l'unique poste identifié en retour des lettres adressées.

3 - analyse succincte des moyens et Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Par ses **deuxième et quatrième branches**, le moyen fait à l'arrêt le même grief et soutient :

2°/ que dès lors que l'employeur a proposé au salarié un emploi 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, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite, à moins que le salarié rapporte la preuve de la déloyauté de l'employeur dans l'exécution de son obligation de reclassement ; qu'en exigeant de l'employeur qu'il rapporte la preuve de l'absence en Normandie de poste disponible compatible avec les qualifications et capacités physiques restantes du salarié et en déduisant de la carence de l'employeur la mauvaise foi de celui-ci, quand il appartenait au salarié de rapporter la preuve de l'existence d'un poste plus adapté à ses vœux et de la déloyauté subséquente de l'employeur dans l'exécution de son obligation de reclassement, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail, ensemble l'article 1353 du code civil ;

4°/ que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un emploi 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, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, sauf aux juges à caractériser que l'employeur n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement ; que l'employeur soutenait, preuves à l'appui, que suite à l'avis d'inaptitude définitive du salarié à son poste du 21 mars 2017, et après avoir interrogé le médecin du travail, ainsi que le salarié notamment sur le périmètre géographique au sein duquel il souhaitait être reclassé, et s'être adressé à l'ensemble des gestionnaires de ressources humaines du groupe pour rechercher un poste de reclassement conforme aux compétences, et aux souhaits du salarié ainsi qu'aux préconisations médicales, aucun poste compatible avec l'état de santé et les compétences de ce dernier n'était disponible et que ce n'est que suite à son accord donné pour élargir le périmètre de recherche de reclassement, que l'employeur avait pu lui proposer neuf postes disponibles, qu'il avait refusés et que les postes visés dans les magazines de communication interne dont se prévalait le salarié ne correspondaient pas à ses compétences ou impliquaient des contraintes contraires aux préconisations du médecin du travail (conclusions d'appel de l'exposante p.10 à 17, productions n°5 à 22, 26 et 27) ; qu'en affirmant qu'un poste déclaré disponible par une des sociétés du groupe n'avait pas été proposé au salarié et que le dépliant « Opportunités » de novembre 2017, postérieur au licenciement, et listant 738 postes disponibles au sein du groupe, par région, et le numéro d'actualité intitulé « le projecteur » de juillet 2017 mentionnant des postes à pourvoir à Bihorel, au Havre et à Caen en qualité de responsable technique, technicien automatisme confirmé, conducteur de chantier et chargé d'affaires, établissaient qu'au-delà des neuf postes proposés par l'employeur, tous éloignés géographiquement du domicile du salarié, il existait de nombreux autres postes à pourvoir, la cour d'appel qui n'a pas constaté que tous ces postes étaient disponibles au jour du licenciement et qu'ils étaient compatibles avec l'état de santé et les compétences du salarié et a statué par des motifs insuffisants à caractériser la

déloyauté de l'employeur, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail ;

► portée de l'article L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

En cas de constat d'inaptitude à reprendre l'emploi précédemment occupé, le salarié bénéficie d'un droit au reclassement affirmé dans son principe par les articles L.1226-2 et L.1226-10 du code du travail. Qu'elle soit totale ou partielle, temporaire ou permanente (Soc., 15 octobre 1997, pourvoi n° 95-43.207 ; Soc., 16 juin 1988, pourvoi n° 85-46.452, Bull. n° 370), l'inaptitude ouvre droit à cette obligation. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a abandonné les distinctions selon l'origine de l'inaptitude et les procédures ont été unifiées.

L'obligation de reclassement est mise à la charge de l'employeur qui doit rechercher un autre emploi approprié aux capacités du salarié, en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail, notamment des indications qu'il formule sur l'aptitude de l'intéressé à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Les recherches et propositions de reclassement doivent être « sérieuses ». L'emploi offert doit être aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Il résulte de l'arrêt que l'inaptitude a été constatée le 21 mars 2017, de sorte que les dispositions applicables à la recherche de reclassement sont celles issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 (Soc., 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-24.703, publié).

L'obligation de rechercher un reclassement a été allégée par les dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. L'article L. 1226-12 du code du travail dispose ainsi :

« 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. »

► L'employeur est ainsi dispensé de rechercher un reclassement, lorsque le médecin du travail a expressément mentionné dans l'avis d'inaptitude que « *le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* » et dans l'hypothèse où « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Il s'agissait ici de mettre fin à la jurisprudence de la chambre sociale qui estimait que la recherche de reclassement s'imposait à l'employeur même dans le cas où le médecin avait précisé dans son avis que le salarié était inapte à tout poste dans l'entreprise (Soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° 02-47.458, Bull., 2004, V, n° 196), en suite des préconisations formulées par le rapport Issindou (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'inaptitude en introduisant des conditions de fond à la possibilité de constatation de l'inaptitude 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'inaptitude correspond à une mesure thérapeutique d'éloignement de la situation de travail (...))

► L'obligation de reclassement est *réputée satisfaite* lorsque l'employeur a proposé *un emploi correspondant aux exigences des articles L.1226-2 ou L.1226-10* du code du travail.

Il s'agissait là de mettre fin à la jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle, d'une part le refus par le salarié d'un poste de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation (Soc., 30 novembre 2010, n° 09-66.687, Bull. n° 271 ; Soc., 25 janvier 2012, n° 10-30.637 ; Soc., 18 mars 2020, n° 18-26.114 ; Soc., 30 juin 2021, n° 20-14.085), d'autre part il appartient à l'employeur d'établir qu'il ne dispose d'aucun autre poste compatible avec l'inaptitude du salarié ainsi que de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposaient au reclassement avant de procéder au licenciement (Soc., 30 novembre 2010, n° 09-66.687, Bull. n° 271) en application de la recommandation n° 24 du rapport Issindou mentionné ci dessus (la mission recommande que le refus par le salarié des propositions d'adaptation du poste de travail ou de reclassement de l'employeur lorsqu'elles sont conformes aux préconisations du médecin du travail et qu'elles n'entraînent pas de modification du contrat de travail constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement, et, si le salarié est licencié pour inaptitude, qu'en raison de ce refus l'employeur soit présumé avoir satisfait à son obligation de recherche de reclassement).

La chambre s'est déjà prononcée sur la portée de cette modification, qui ne dispense pas l'employeur de son obligation de loyauté dans la - ou les propositions qu'il formule :

Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.369, publié :

L'article L. 1226-12 du code du travail dispose que 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.

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.

Comme l'expose le [commentaire](#) dans la lettre de la chambre sociale, «dans le cas d'espèce qui était soumis à la Cour, a été approuvé la décision d'une cour d'appel de relever un manquement de l'employeur à son obligation de rechercher loyalement un reclassement, alors que celui-ci, s'il avait effectivement proposé au salarié un poste conforme avec les préconisations du médecin du travail, s'était abstenu de lui proposer un poste de conducteur d'engins disponible et mentionné par le médecin du travail comme une possibilité de reclassement, et sur lequel le salarié avait demandé à être reclassé. »

La chambre juge traditionnellement que l'appréciation du caractère loyal et sérieux de la recherche de reclassement relève du pouvoir souverain des juges du fond. (Soc., 23 novembre 2016, pourvois n° 14-26.398, 15.18.092, PBRI).

La doctrine approuve globalement cette décision, en soulignant qu'elle fait de la loyauté de la recherche un préalable au jeu de la présomption instituée par l'article L. 1226-12 du code du travail :

On peut ainsi citer les commentaires suivants :

RJS (2022, n° 178) :

Cela étant, la Cour de cassation **encadre le jeu de la présomption instituée par le législateur. Combinant les nouvelles dispositions du Code du travail avec sa jurisprudence constante, la chambre sociale juge, en substance, que l'offre d'emploi doit être loyale, l'employeur étant tenu de proposer, à l'issue d'une recherche sérieuse accomplie en lien avec le médecin du travail, un poste concrètement adapté à la situation et aux possibilités du salarié.** Comme en attestent les motifs retenus par la cour d'appel, **le respect de cette exigence de loyauté constitue un critère déterminant** dans l'appréciation par le juge de l'exécution par l'employeur de son obligation légale de reclassement. Au cas présent, faute d'avoir exploré, avec le concours du médecin du travail qui le lui suggérait, la possibilité de proposer un emploi correspondant à la qualification et au lieu de travail du salarié, l'employeur ne pouvait se prévaloir de la présomption prévue aux articles L 1226-2-1 et L 1226-12 du Code du travail.

Jean Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale (JCP S n° 10, 15 mars 2022, n° 1074) :

«(...) En affirmant que 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, **l'article L. 1226-12 du Code du travail paraît se suffire à lui-même sans que le jeu de la présomption ainsi instituée soit subordonnée à une quelconque autre condition.** (...)»

Mais **c'est ne pas tenir compte d'une jurisprudence ancienne et constante qui n'est pas remise en cause par les modifications législatives de 2016 selon laquelle les propositions de reclassement faites par l'employeur doivent être effectives (sérieuses) et loyales.** Dès lors, même si la loi ne le prévoit pas, ne peut-il être toujours considéré que le jeu de la présomption qu'elle prévoit est subordonné au respect par l'employeur du principe de loyauté dans l'exécution de l'obligation de reclassement ? (...)»

La seconde interrogation ci-dessus est ainsi **tranchée par l'affirmative par la Cour de cassation en ce sens que l'obligation de reclassement ne peut en tout état de cause être satisfaite, nonobstant la proposition d'un poste de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, que pour autant qu'elle a été exécutée loyalement.** Encore convient-il de déterminer ce que cela recouvre et signifie. (...)»

On comprend mieux dès lors le sens du principe de loyauté appliqué à l'obligation de reclassement et pourquoi il peut bloquer le jeu de la présomption de satisfaction à l'obligation de reclassement en cas proposition d'un poste de reclassement dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10. **Le risque, en effet, de la présomption instituée par la loi serait qu'elle puisse être utilisée (instrumentalisée) pour mieux écarter un salarié déclaré inapte en lui proposant un (ou plusieurs) postes conformes aux préconisations du médecin du travail mais qu'il est peu susceptible d'accepter pour telle ou telle raison ou en omettant de lui proposer un poste susceptible de l'intéresser, alors même que l'obligation de reclassement a pour objectif premier de préserver l'emploi du salarié ou un emploi pour le salarié, ce qui implique de lui proposer en reclassement le(s) poste(s) le(s) plus susceptible(s) de permettre un reclassement.** (...)»

Marie Hautefort (jurisprudence sociale Lamy, 20 avril 2022, n° 540) :

Pouvait-on en vouloir à l'employeur d'avoir écarté l'une des solutions, plus compliquée à mettre en œuvre, et d'avoir opté pour un emploi administratif, également approprié aux capacités du salarié, selon l'avis médical ?

De fait, et contrairement à la conviction de l'employeur, on le pouvait. D'abord parce qu'il avait **négligé le dernier paragraphe de l'article L. 1226-10 du Code du travail, qui précise que le poste doit être aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé.** Or, pour un ouvrier, le poste de conducteur d'engin était plus comparable avec les anciennes fonctions que des tâches administratives, d'autant plus que le salarié avait déjà auparavant longuement occupé un tel poste.

Ensuite parce que **le salarié avait manifesté sa préférence.** Rappelons que, selon l'article R. 4624-42 précité, les échanges entre, d'une part, le médecin du travail et, d'autre part, l'employeur et le travailleur « permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser ».

À la lecture de ce texte, certains commentateurs se sont interrogés : pouvait-on en conclure que l'expression des desiderata du salarié dispense l'employeur de rechercher dans une direction que le salarié a écartée ? Un arrêt rendu sous l'empire de l'ancienne législation semblait aller dans ce sens, affirmant que l'employeur, dans sa recherche de reclassement, « peut tenir compte de la position prise par le salarié déclaré inapte » (Cass. soc., 23 nov. 2016, no 14-26.398, JSL no 423, 2 janv. 2017, obs. M. Hautefort, « Reclassement : l'employeur ne peut se voir reprocher d'avoir tenu compte des souhaits du salarié »).

On peut donc considérer que le présent arrêt, non seulement confirme cette position, mais la renforce car **l'employeur a bel et bien été condamné pour avoir fait fi des souhaits du salarié. On passe donc d'une simple possibilité à une obligation, du moins quand un poste correspondant à la fois aux vœux du salarié et aux préconisations du médecin du travail est disponible.**

Loïc Malfettes (Dalloz Actualité, 14 février 2022) :

(...)Si la preuve de la satisfaction de cette obligation pèse sur l'employeur, l'article L. 1226-12, dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, précise toutefois que 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.

Or la chambre sociale va dans l'arrêt présentement commenté venir préciser 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 œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Et il se trouve précisément qu'en l'espèce le médecin du travail avait mentionné le poste de conducteur d'engins comme une possibilité de reclassement, tout en précisant que les fortes secousses et vibrations étaient contre indiquées, mais que les niveaux d'exposition et de vibrations variaient selon le type d'engins, et avait proposé à l'employeur de venir faire des mesures de vibrations, l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations.

La conduite d'engins après évaluation du niveau de vibrations semblait donc ici la voie de reclassement correspondant aux prescriptions médicales. Il n'était du reste pas contesté par l'employeur qu'un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité, et que le salarié avait demandé à être reclassé sur un tel poste qu'il avait occupé et qu'il maîtrisait. L'employeur n'a pourtant procédé à aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail, comme celui-ci le lui proposait. De ces circonstances, les juges du fond en ont déduit que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement, ce qui avait dès lors pour conséquence de priver le licenciement subséquent de cause réelle et sérieuse.

Cette solution semble aller de soi et entre en cohérence avec l'exigence de loyauté demandée plus généralement à l'employeur, dont il est ici affirmé qu'il est nécessaire d'apprécier le respect ab initio.

Mais par quoi peut bien s'incarner cette loyauté ? L'espèce nous livre un exemple édifiant, qui tient en grande partie à la considération portée aux recommandations émises par le médecin du travail, qu'il apparait – à l'aune de l'arrêt – absolument nécessaire pour l'employeur d'intégrer à ses recherches, puis à sa/ses proposition(s).

Ainsi en est-il si le médecin propose une étude particulière du poste (mesure des vibrations). Si l'employeur n'y pourvoit pas, force sera de constater qu'il aura à craindre le constat d'un défaut sur son obligation de reclassement. De même en sera-t-il si l'employeur – indépendamment du poste actuellement tenu par le salarié et à la lumière de l'entière carrière connue du salarié et des postes antérieurement tenus – ne recherche pas parmi l'ensemble des postes disponibles et moyennant le cas échéant un aménagement, ceux qui pourraient être jugés « appropriés à ses capacités ». La présomption posée par l'article L. 1226-12, si elle constitue à n'en pas douter à première vue une voie de sécurisation pour l'employeur n'en demeure pas moins sujette à d'importantes exigences préalables qui permettent de maintenir à la fois la substance et l'importance de la phase de reclassement dans le processus de licenciement pour inaptitude.

L'article L. 1226-12 du code du travail énonce que l'obligation est réputée satisfaite par (...). il s'agit donc d'une présomption légale, définie par l'article 1353 du code civil ainsi : « la présomption que la loi attache à certains actes ou à certains faits en les tenant pour certains dispense celui au profit duquel elle existe d'en rapporter la preuve. Elle est dite simple, lorsque la loi réserve la preuve contraire, et peut alors être renversée par tout moyen de preuve ; elle est dite mixte, lorsque la loi limite les moyens par lesquels elle peut être renversée ou l'objet sur lequel elle peut être renversée ; elle est dite irréfragable lorsqu'elle ne peut être renversée. »

Le juriste civil (art. 1354, § 38) souligne, à propos de la portée des présomptions :

« Mais, pour qu'il y ait véritablement présomption légale, il faut que le législateur ait prévu deux faits distincts, la preuve de l'un servant de preuve à l'autre. La présomption légale opère donc comme une dispense de preuve, selon les termes même de l'alinéa 1er de l'article 1354 (C. civ., art. 1352 , ancien), mais seulement comme une dispense de l'obligation de prouver le fait ou l'acte réputé certain par le législateur. L'existence du fait " connu " doit être préalablement et distinctement établie par celui qui invoque la présomption... »

Il relève, dans la suite du commentaire, que la détermination du caractère simple, mixte ou irréfragable de la présomption n'est pas toujours définie par la loi, et que le régime applicable par défaut n'est pas clairement déterminé par la loi.

Fanny Doumayrou relevait, dans un article publié à la Revue du droit du travail (2016, p. 678, le reflux de la protection du salarié malade), à propos de l'introduction de la présomption d'exécution de l'obligation de reclassement par une proposition conforme :

« Cette construction jurisprudentielle pourrait être affectée par la loi Travail. Pour le reclassement des inaptes d'origine professionnelle comme extraprofessionnelle, le texte introduit la mention selon laquelle « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues » aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 qui visent l'obligation de reclassement les deux régimes, « en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ». **Ce texte a pu être interprété, à chaud, comme réduisant la recherche de reclassement à une seule proposition d'un poste de reclassement. Il s'en déduirait que le refus par le salarié de cette première proposition de reclassement de l'employeur mettrait fin au processus et justifierait le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le caractère itératif de l'obligation de reclassement serait écarté**, ce qui accélérerait la procédure et affaiblirait considérablement les chances de maintien dans l'emploi du salarié inapte. En ce cas, on ne pourrait plus parler d'une « obligation de reclassement » pesant sur l'employeur et destinée à rendre le licenciement subsidiaire⁽¹⁴³⁾, mais d'une simple règle de reclassement à respecter par l'employeur, sous forme de proposition d'un poste conforme aux exigences.

À la lecture des débats parlementaires, **il semble que ce ne soit pas l'objectif du législateur. Le projet de loi dans sa rédaction initiale employait le terme « poste » là où le texte final vise l'« emploi »**. Au cours des débats, le rapporteur du texte a expliqué que l'utilisation du mot « poste » entraînait la réduction de l'obligation de reclassement à une proposition de poste, et a obtenu le rétablissement du terme « emploi »⁽¹⁴⁴⁾. « Le fait de proposer « un emploi » sous-entend l'idée de proposer plusieurs postes », estime-t-il, tandis qu'un contradicteur reconnaît que « le rétablissement du terme « emploi » maintient le droit en l'état ». Le raisonnement se base sur la distinction entre l'« emploi

» au sens du fait d'être employé pris abstraitement, du « poste » qui vise une place précise dans la division des tâches opérée dans l'entreprise. On notera tout de même que la rédaction actuelle du Code du travail utilise à plusieurs reprises le terme d'emploi là où cette distinction supposerait d'utiliser le terme « poste », ce qui rend moins sûr le maintien du droit en l'état. La dynamique de l'obligation de reclassement supporterait toutefois difficilement que la haute juridiction interprète le texte a contrario de l'intention du législateur et passe d'une obligation de moyens renforcée à une unique proposition de poste.

(...)

En revanche, la disposition introduite a pour visée et effet de renverser la charge de la preuve de cette obligation de reclassement. Jusqu'alors, il incombait à l'employeur, en cas de litige, de prouver qu'il avait mis en oeuvre toutes les possibilités de reclassement. Désormais, « l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi » approprié aux capacités du salarié, conforme aux conclusions du médecin du travail, aussi comparable que possible à l'ancien emploi, et après avis des délégués du personnel. **Cette rédaction instaure une présomption de satisfaction de l'obligation de reclassement, qui renverse sur le salarié la charge de la preuve de sa méconnaissance par l'employeur, ce qui ne sera pas tâche aisée.** Le chiffre « un » reprend ici son importance puisque cette présomption est acquise dès qu'il y a une proposition, ce qui exclut l'hypothèse où l'employeur n'a fait aucune proposition. En ce cas, il lui appartiendra toujours de démontrer qu'il n'avait réellement aucun poste disponible ou adaptable pour le salarié inapte.

Cette modification rejaillit sur le déploiement de la prohibition de la discrimination en raison de l'état de santé. Si selon nous, la réécriture de 2005 ouvre la voie à un contrôle du licenciement pour inaptitude à l'aune de la discrimination en raison de l'état de santé, le non-respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement peut constituer la première étape laissant présumer l'existence d'une différence de traitement illicite. De ce point de vue, le renversement de la charge de la preuve sur le salarié en matière de reclassement rend le chemin plus ardu et « sécurise » l'employeur. »

Les faits de l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 22 janvier 2022 concernait un salarié qui avait revendiqué un poste précis, qui ne lui avait pas été proposé par l'employeur.

Dans la présente affaire, la cour d'appel a retenu (arrêt p. 6) :

« Au vu de ces pièces qui démontrent, qu'au delà des neufs postes proposés, tous éloignés géographiquement du domicile de M. [B], il existait de nombreux autres postes à pourvoir, l'employeur ne produit pas le registre unique du personnel de ses établissements situés sur la région Normandie, ce qui est d'autant plus carentiel que lors de la réunion des délégués du personnel, ceux-ci s'étaient interrogés sur l'absence de propositions de postes sur l'établissement Normandie de type préparateur chantier, technicien de chiffrage ou emploi administratif, ce à quoi, la direction avait répondu qu'il y avait d'ores et déjà un préparateur chantier.

Aussi, à défaut pour la société EES-Clemessy de rapporter la preuve qu'il n'existait pas en Normandie de postes disponibles compatibles avec les qualifications et les capacités physiques restantes de M. [B], il convient de dire qu'elle ne rapporte pas la preuve du respect de son obligation de reclassement dans des conditions suffisamment loyales et sérieuses, d'infirmen en conséquence le jugement et de dire le licenciement de M. [B] sans cause réelle et sérieuse. »

Il appartiendra à la chambre, au regard de l'ensemble de ces éléments, de déterminer les conséquences de la présomption instituée par l'alinéa 3 de l'article L. 1226-12 sur la charge de la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement.