

L'impossibilité de reclassement peut-elle résulter des conclusions du médecin du travail ?

(Arrêt n° 14-11.858 du 15 décembre 2015)

En l'espèce, une salariée occupant le poste de responsable administratif du personnel a, le 21 juin 2011, été déclarée inapte à son poste, sans référence à un accident du travail ou une maladie professionnelle, puis licenciée le 8 septembre 2011.

Il ressort de l'arrêt que préalablement à son licenciement, l'employeur avait interrogé le médecin du travail sur les capacités restantes de la salariée et les possibilités de son reclassement.

Par courrier du 5 juillet 2011, le médecin du travail avait précisé qu'aucun poste ne pouvait convenir au sein de la société 3P France "en raison de l'inaptitude qui est relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise"

C'est dans ce contexte, que la salariée avait saisi la juridiction prud'homale reprochant à l'employeur de ne pas avoir procédé à une recherche sérieuse de reclassement, notamment au sein de filiales du groupe auquel il appartenait.

La Cour d'appel de Dijon, a estimé toutefois que l'employeur avait rempli son obligation de recherche de reclassement, notamment eu égard aux conclusions du médecin du travail qui rendaient difficile voire impossible tout reclassement, tant dans l'établissement français que dans ses filiales étrangères, en raison de la subsistance d'un lien hiérarchique avec la DRH de la société française.

Sur recours de la salariée, la Cour de Cassation a tranché définitivement ce litige en ces termes :

"Mais attendu que si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de cette entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, les réponses apportées, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, par ce médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ; Et attendu que la cour d'appel, procédant aux recherches prétendument omises, a fait ressortir l'impossibilité de reclasser la

salariée au sein tant de l'entreprise que du groupe, y compris par la mise en œuvre de mutations ou transformations de poste, ce au regard notamment des préconisations du médecin du travail interdisant de maintenir un lien avec certaines personnes ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;"

La Cour de Cassation, réaffirme ici, sans surprise, le principe selon lequel un avis d'inaptitude à tout poste (hors AT/MP) ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement, tout en laissant entendre, qu'en l'espèce, cette obligation avait été respectée.

Aux yeux des juridictions, l'ensemble des acteurs, associés à la procédure d'inaptitude avait rempli les diligences mises à leur charge à savoir : la rédaction de l'avis d'inaptitude, précédée de l'étude de poste par le médecin du travail, suivies de demandes de précisions et/ou de préconisations adressées par l'employeur au médecin du travail, dans le cadre de ses recherches de reclassement, préalablement au licenciement.

L'analyse des éléments factuels par les juridictions inférieures permettent à la Cour Suprême de considérer que les conclusions du médecin du travail, postérieures à l'avis d'inaptitude régulièrement établi, justifient de l'impossibilité du reclassement de l'intéressée, tant dans l'entreprise que dans ces filiales étrangères.

Cette décision marquerait elle une tendance vers l'allègement du processus de reclassement, en cas de constatation par le médecin du travail, de l'impossibilité de reclassement ? Ou bien s'agit-il d'un arrêt isolé non transposable aux cas d'inaptitude dont l'origine n'est pas relationnelle ? Les réponses restent incertaines à ce stade.

Pourrait-on, en outre, rapprocher cette décision de l'allègement de l'obligation de reclassement introduite par la loi Rebsamen du 17 août 2015, qui prévoit, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la possibilité de "rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable

à sa santé" ? (article L1226-12 du Code du travail).

Si la tendance à l'allègement du processus de reclassement, dans l'objectif de le rendre plus pertinent, est probable, elle se manifeste de façon différente à l'occasion d'une inaptitude dite professionnelle (consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle) et d'une inaptitude non professionnelle.

En effet, en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la loi prévoit désormais une exception à l'obligation de recherche de reclassement : "l'employeur est dispensé de toute de son obligation de recherche reclassement lorsque le médecin du travail mentionne expressément sur l'avis que « *tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* »".

En cas d'inaptitude non professionnelle, en revanche, l'employeur reste tenu, dans tous les cas et sans exceptions, à une obligation de recherche de reclassement, indépendamment de la rédaction de l'avis d'inaptitude.

En l'espèce l'employeur n'a pas été dispensé de son obligation de reclassement, mais les conclusions du médecin du travail, établies postérieurement à l'avis d'aptitude, lui ont permis de d'éliminer les postes incompatibles avec les capacités restantes résultant de "l'inaptitude relationnelle" médicalement constatée.

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. Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III. ■