



INAPTITUDE

Le salarié qui refuse un poste à temps partiel conforme à l'avis du médecin du travail peut être valablement licencié

(Cass soc., 13 mars 2024, n°22-18.758)

La Cour de cassation dans un arrêt du 13 mars 2024, autorise pour la première fois un employeur à licencier pour inaptitude le salarié qui refuse un poste à temps partiel préconisé par le médecin du travail. Et ce, même si le poste proposé implique un passage à temps partiel générant une baisse importante de rémunération.

En l'espèce, une employée commerciale engagée à temps plein avait été déclarée inapte le 4 janvier 2019, par un avis du médecin du travail ainsi rédigé : « *inapte au poste et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges* ».

Conformément à cet avis, l'employeur lui avait proposé, le 8 février, un poste de caissière à temps partiel sur une base de 17 heures 30 hebdomadaires, avec maintien du taux horaire initial de rémunération, offre par ailleurs approuvée par le médecin du travail. La salariée ayant toutefois refusé cet emploi en raison de la baisse de rémunération qu'il impliquait, a été licenciée pour inaptitude le 14 mai suivant, ce qu'elle a contesté devant la juridiction prud'homale.

La cour d'appel a déclaré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir rempli son obligation de reclassement. Selon les juges du fond, la diminution de salaire consécutive au passage à temps partiel constituait une modification du contrat de travail que la salariée était légitimement en droit de refuser. Dès lors, l'employeur

ne pouvait se considérer libéré de son obligation de reclassement et aurait dû proposer d'autres offres de poste à la salariée.

La Cour de cassation a toutefois censuré cette analyse, en faisant jouer pleinement la présomption posée par l'article L. 1226-2-1 du Code du travail, laquelle justifiait que l'employeur mette fin à ses recherches de reclassement après le refus opposé par la salariée.

Pour rappel, aux termes de l'article L. 1226-2-1 du Code du travail « *l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail* ». Après avoir rappelé l'existence de cette présomption instituée par l'article L. 1226-2-1 du Code du travail (s'agissant ici d'une inaptitude non professionnelle), l'arrêt du 13 mars en déduit que « *l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du Code du travail, conforme aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite* ».

Suite page 14 ►

Autrement dit, dès lors que l'employeur a proposé un emploi approprié aux capacités du salarié, aussi comparable que possible à celui qu'il occupait jusque-là et surtout conforme aux indications médicales figurant dans l'avis, son obligation de reclassement est satisfaite. Il peut d'emblée, si le salarié refuse cette proposition, le licencier pour inaptitude sans avoir à poursuivre ses recherches et à justifier de son impossibilité de trouver un autre reclassement.

En l'espèce, la baisse de rémunération générée par la proposition d'un poste à temps partiel, alors que la salariée était à l'origine à temps complet, était sans incidence puisque la préconisation de ce temps partiel résultait de l'avis même du médecin du travail, de sorte que la proposition de reclassement était parfaitement conforme à cet avis.

La solution posée par l'arrêt du 13 mars revient sur ce que retenait la chambre sociale avant l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016, puisqu'elle estimait à l'époque que le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur n'impliquait pas à lui seul le respect de l'obligation de reclassement. Ce dernier n'était pas libéré de ce seul fait de son obligation et devait justifier d'autres recherches de reclassement ou de l'absence d'autre poste compatible avec l'état de santé de ce salarié avant de procéder au licenciement (Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 09-66.687).

Il faut en effet rappeler que la présomption ne vaut que si l'employeur a exécuté loyalement son obligation de reclassement, en explorant toutes les possibilités énoncées par le médecin du travail (Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 20-20.369). ■

