

## **Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18494, 21 février 2022**

### **Inaptitude : l'obligation de reclassement doit être exécutée loyalement**

Publiée le 18/02/2022

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié inapte un autre emploi répondant aux critères posés par le Code du travail. Mais cette présomption, affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier, n'a d'effet que si l'employeur exécute loyalement son obligation. Tel n'est pas le cas s'il a proposé au salarié trois postes non directement recommandés par le médecin du travail, en omettant dans le même temps de lui soumettre un poste disponible correspondant exactement à ses préconisations.



) : Getty Images

En matière d'inaptitude, la loi Travail du 8 août 2016 a institué une présomption au profit de l'employeur, en vertu de laquelle « l'obligation de reclassement est **réputée satisfaite** lorsque l'employeur a **proposé un emploi**, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10 [L. 1226-2 en cas d'inaptitude non professionnelle], en prenant en compte l'avis et les **indications du médecin du travail** » (*C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12*). Il doit ainsi s'agir d'un emploi **approprié aux capacités** du salarié, situé dans l'**entreprise** ou le **groupe** et aussi **comparable** que possible à l'emploi précédemment occupé (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10*). Cette présomption ne remet pas en cause la jurisprudence préexistante, imposant en outre à l'employeur d'exécuter loyalement son obligation de reclassement. C'est ce que fait apparaître un arrêt rendu le 26 janvier par la Cour de cassation, affirmant que la **présomption ne peut jouer** qu'en cas de **recherche loyale de reclassement**, ce qui suppose notamment d'avoir étudié sérieusement les pistes préconisées par le médecin du travail. Le fait d'avoir proposé un voire plusieurs postes n'empêchera donc pas le juge, en cas de litige ultérieur, de décider qu'un autre poste plus approprié et disponible aurait pu être proposé au salarié.

### Trois postes proposés, trois refus

En l'espèce, un ouvrier « manœuvre TP », souffrant d'une hernie discale reconnue comme maladie professionnelle, a été déclaré inapte le 1<sup>er</sup> août 2017, en ces termes : « ne peut pas porter de charges lourdes, ni travailler de façon prolongée ou répétée le buste penché en avant ou en torsion. Serait **apte** à la **conduite d'engins**. Peut travailler ponctuellement au sol ».

L'employeur lui a proposé trois postes de reclassement (technicien d'enrobage, géomètre, technicien de laboratoire), situés dans d'autres départements. Les ayant tous refusés, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 14 décembre 2017.

La Cour d'appel de Besançon a jugé ce **licenciement** sans **cause réelle et sérieuse** : l'employeur aurait dû proposer au salarié un emploi de **conducteur d'engin**, qui correspondait au premier poste cité dans l'avis du médecin du travail, d'autant plus qu'un tel poste était **disponible à proximité** et que le salarié avait demandé à y être reclassé. De son côté, l'**employeur opposait** un **courrier ultérieur** du médecin du travail, interrogé au sujet du reclassement, évoquant d'autres fonctions envisageables dont des « **postes administratifs** ». Il estimait ainsi s'être conformé à ses préconisations, ainsi qu'aux différentes conditions posées par l'article L. 1226-10 (poste approprié aux capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédent, situé dans l'entreprise ou le groupe), de sorte que l'**obligation de reclassement** devait être **réputée satisfaite**.

Mais pour la Cour de cassation, il ne suffisait pas de répondre à ces différents critères. L'obligation de reclassement devait également être exécutée loyalement, ce qui l'a conduite à approuver le verdict des juges d'appel.

## Exécution loyale de l'obligation de reclassement

L'arrêt du 26 janvier pose pour principe que « la **présomption** instituée par [l'article L. 1226-12 du Code du travail] **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 ». Elle réaffirme ainsi la nécessité d'une exécution loyale par l'employeur de son obligation, sans quoi la présomption ne saurait avoir le moindre effet, confirmant que sa jurisprudence antérieure à la loi Travail sur cette question reste d'actualité (*v. notamment : Cass. soc., 6 février 2008, n° 06-44.898 D ; Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-27.774 D*). Elle entérine par là même le rôle des juges du fond dans l'appréciation de cette loyauté, la satisfaction de l'obligation ne pouvant résulter automatiquement de la proposition d'un emploi.

## Appréciation des juges du fond

Mais comment cette exécution loyale s'apprécie-t-elle ? Principalement eu égard aux efforts entrepris par l'employeur pour proposer des postes prenant en compte les préconisations et indications du médecin du travail, comme le démontre cet arrêt. L'inverse pouvant laisser

penser que l'employeur n'a pas réellement souhaité **assurer un reclassement effectif** au salarié.

En l'occurrence, la chambre sociale a approuvé les éléments retenus par la cour d'appel pour conclure à l'exécution déloyale de l'obligation de reclassement. Ils sont de trois ordres :

– en premier lieu donc, l'**absence de suivi des préconisations du médecin du travail** : le poste de conducteur d'engin avait été mentionné, dès l'avis d'inaptitude, comme une possibilité de reclassement. De même, si le médecin du travail avait effectivement évoqué d'autres postes dans un courrier du 21 septembre 2017, il y citait « en premier, la conduite d'engins après évaluation du niveau de vibrations » et avait proposé, sans succès, à l'employeur « de venir faire des mesures de vibrations » sur un tel poste, « l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations ». Malgré tout, « l'employeur ne justifie d'**aucune évaluation** de ce poste **avec le médecin du travail**, comme celui-ci le lui proposait » ;

– l'**existence d'un poste disponible** de conducteur d'engin, qui plus est **situé à proximité** (alors que les trois postes proposés étaient localisés dans d'autres départements) ;

– la **demande du salarié** d'être reclassé sur un tel poste, sur lequel il disposait des **compétences requises** puisqu'il l'avait antérieurement occupé pendant plusieurs années.

Au vu de ces différents aspects, les juges du fond en ont valablement déduit que « l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement », conclut la Haute juridiction.

*Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 111 du 26 janvier 2022, Pourvoi n° 20-20.369*

# 26 janvier 2022

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 20-20.369

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00111

## Titre

---

- contrat de travail, execution
- maladie
- accident du travail ou maladie professionnelle
- inaptitude au travail
- obligation de reclassement
- obligation de l'employeur
- mise en oeuvre
- présomption
- conditions
- détermination
- portée

## Sommaire

---

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

## Texte de la décision

---

## Entête

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 26 janvier 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 111 FS-B

Pourvoi n° D 20-20.369

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 26 JANVIER 2022

La société Colas France, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée Colas Centre Ouest, venant aux droits de Colas Nord Est, a formé le pourvoi n° D 20-20.369 contre l'arrêt rendu le 24 janvier 2020 par la cour d'appel de Besançon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [L] [J], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de Me Le Prado, avocat de la société Colas France, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [J], et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 novembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, Lacquemant, conseillers, M. Silhol, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation

judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 24 janvier 2020), M. [X], engagé le 6 avril 1992 en qualité de conducteur de compacteur par la société Colas Nord-Est, aux droits de laquelle vient la société Colas France, a été affecté à sa demande, à partir de 2011, à un poste d'ouvrier, manoeuvre TP.
2. Il a été placé en arrêt de travail du 4 novembre 2016 au 31 juillet 2017 et a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 1er août 2017.
3. Trois propositions de reclassement, qu'il a refusées, lui ont été faites le 19 octobre 2017.
4. Le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 14 décembre 2017.
5. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

## Moyens

### Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

## Motivation

6. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au titre de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents, alors « que lorsqu'un salarié, victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou non professionnelle, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel il appartient et cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi dans ces conditions ; que pour considérer que la société Colas Nord-Est n'avait pas respecté son obligation de reclassement à l'égard de M. [J] déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste de manoeuvre TP, la cour d'appel a estimé que l'employeur aurait dû proposer au salarié souffrant d'une hernie discale reconnue comme maladie professionnelle, un poste de conducteur d'engins qui correspondait au premier poste cité par le médecin du travail après une évaluation du niveau des vibrations ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relevait que le médecin n'avait pas seulement envisagé le reclassement du salarié en tant que conducteur d'engins mais également dans d'autres fonctions, dont des postes administratifs, en sorte qu'il lui appartenait de rechercher si les trois postes proposés par l'employeur (technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire) au-delà de ses obligations légales puisqu'il n'était tenu de proposer qu'un seul poste de reclassement, étaient conformes aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

8. Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est 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.

9. L'article L. 1226-12 du même code dispose que 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.

10. Il ajoute 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.

11. 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.

12. L'arrêt relève que le médecin du travail, dès son avis d'inaptitude du 1er août 2017, a mentionné le poste de conducteur d'engins comme une possibilité de reclassement, qu'en réponse à une interrogation de l'employeur il a écrit à ce dernier le 4 septembre 2017 que les fortes secousses et vibrations étaient effectivement contre indiquées, mais que les niveaux d'exposition et de vibrations variaient selon le type d'engins, et lui a proposé de venir faire des mesures de vibrations, l'invitant par ailleurs à consulter des documents, un logiciel, et un guide de réduction des vibrations. L'arrêt ajoute que, dans son courrier du 21 septembre 2017, le médecin du travail cite au titre des postes envisageables, en premier, la conduite d'engins après évaluation du niveau de vibrations.

13. L'arrêt retient encore que l'employeur ne conteste pas qu'un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité, que le salarié a demandé à être reclassé sur un tel poste qu'il avait occupé de 1992 à 2011 et qu'il maîtrisait, que l'employeur ne justifie d'aucune évaluation de ce poste avec le médecin du travail, comme celui-ci le lui proposait.

14. En l'état de ces constatations, dont elle a déduit que l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Colas France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Colas France et la condamne à payer à M. [X] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six janvier deux mille vingt-deux.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société Colas France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Colas Nord-Est reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR condamnée à verser à M. [X] les sommes de 33.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 3.683,34 euros au titre de

l'indemnité de préavis et la somme de 368,34 euros au titre des congés payés afférents;

ALORS QUE lorsqu'un salarié, victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou non professionnelle, est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel il appartient et cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ; que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi dans ces conditions ; que pour considérer que la société Colas Nord-Est n'avait pas respecté son obligation de reclassement à l'égard de M. [J] déclaré inapte par le médecin du travail à occuper son poste de manoeuvre TP, la cour d'appel a estimé que l'employeur aurait dû proposer au salarié souffrant d'une hernie discale reconnue comme maladie professionnelle, un poste de conducteur d'engins qui correspondait au premier poste cité par le médecin du travail après une évaluation du niveau des vibrations (arrêt, p. 4 à 6) ; qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relevait (arrêt, p. 5) que le médecin n'avait pas seulement envisagé le reclassement du salarié en tant que conducteur d'engins mais également dans d'autres fonctions, dont des postes administratifs, en sorte qu'il lui appartenait de rechercher si les trois postes proposés par l'employeur (technicien d'enrobage, géomètre projeteur et technicien de laboratoire) au-delà de ses obligations légales puisqu'il n'était tenu de proposer qu'un seul poste de reclassement, étaient conformes aux préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-2, L. 1226-10, L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

La société Colas Nord-Est reproche à l'arrêt attaqué ;

DE L'AVOIR condamnée à verser à M. [J] les sommes de 33.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 3.683,34 euros au titre de l'indemnité de préavis et la somme de 368,34 euros au titre des congés payés afférents sur le fondement des articles L. 1226-2, L. 1234-5 et L. 1235-3 du code du travail;

ALORS QUE l'objet du litige est déterminé par les conclusions respectives des parties fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense ; que le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en se fondant sur les articles L. 1226-2, L. 1234-5 et L. 1235-3 du code du travail relatifs au licenciement jugé abusif d'un salarié inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, alors que ces dispositions n'étaient pas applicables, les parties s'accordant à reconnaître que l'inaptitude était consécutive à une maladie professionnelle (hernie discale : p. 4, 9 à 11 des conclusions de l'employeur et p. 4 des conclusions du salarié), en sorte que seuls étaient applicables les articles L. 1226-10, L. 1226-12, L. 1226-14 du code du travail prévoyant le versement d'une indemnité qui n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et qui n'ouvre pas droit à congés payés et enfin l'article L. 1226-15 du code du travail, la cour d'appel a violé les articles 4 et 12 du code de procédure civile.

## Travaux Préparatoires

---

## Rapport du conseiller

9 février 2022

[TÉLÉCHARGER \(2022-01-26\\_RAPPORT\\_SO\\_20.20-369.PDF - 103 KB\)](#) >

## Avis de l'avocat général

9 février 2022

[TÉLÉCHARGER \(2022-01-26\\_AVIS\\_SO\\_20.20-369.PDF - 52 KB\)](#) >

## Décision **attaquée**

Cour d'appel de besançon chambre sociale  
24 janvier 2020 (n°19/00755)

## Textes **appliqués**

Articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail.

## Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 23 novembre 2016, pourvoi n° [5fd917945c3925b312d4b5b7](#)>15-18.092</a>, Bull. 2016, V, n° 222 (cassation partielle).