



Licenciement pour inaptitude : le périmètre de l'obligation de reclassement ne cesse de s'étendre

publié le 12/10/2016, vu 2006 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Dans un arrêt du 22 septembre 2016 (n° 15-13849), la Cour de cassation considère que l'obligation de reclassement s'étend aux entreprises appartenant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques. Cet arrêt fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement renforcée.

1/ Obligations légales en matière de reclassement

En matière d'**inaptitude non professionnelle**, il résulte de l'article L. 1226-2 du Code du travail que, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Les propositions de l'employeur doivent prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Lorsque le médecin du travail conclut à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur est néanmoins tenu de rechercher une possibilité de reclassement.

Dans le cas contraire, le licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-44253).

Par ailleurs, si l'avis d'inaptitude n'est pas assorti de propositions de reclassement, l'employeur doit solliciter le médecin du travail pour obtenir toutes précisions utiles quant aux conditions de travail permettant le reclassement.

S'il ne le fait pas et licencie le salarié en se contentant de l'avis d'inaptitude, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 22 octobre 1996, n° 93-43787).

L'emploi proposé au salarié doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

La recherche du poste de reclassement doit s'effectuer au niveau de l'entreprise et de ses établissements.

Par ailleurs, si l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur est tenu d'effectuer cette recherche parmi les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc. 10 mars 2004, n° 03-42744).

Enfin, il importe de préciser que les recherches de reclassement doivent être effectives et sérieuses.

Ainsi, si l'employeur se contente d'envoyer des lettres de pure forme à des filiales du groupe auquel il appartient et procède au licenciement du salarié avant d'avoir eu les réponses de certaines des filiales, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 31 mai 2007 n° 06-41055).

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à la suite d'un **accident du travail ou d'une maladie professionnelle**, l'employeur est tenu de lui proposer un poste de reclassement, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel (article L. 1226-10 du Code du travail).

L'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant le licenciement et après le second examen médical effectué par le médecin du travail, c'est-à-dire à l'issue de la déclaration d'inaptitude (Cass. soc. 8 avril 2009, n° 07-44307).

Il convient de préciser que les délégués du personnel doivent être consultés, même lorsque l'employeur invoque une impossibilité de reclassement (Cass. soc. 11 juin 2008, n° 06-45537).

Au-delà de ces précisions, l'obligation de reclassement est similaire à celle qui pèse sur l'employeur confronté à une inaptitude non professionnelle.

2/ Extension jurisprudentielle du périmètre du reclassement

En matière d'inaptitude, la tendance actuelle de la Cour de cassation consiste à étendre l'obligation de reclassement de l'employeur.

Celle-ci juge, depuis longtemps, que la recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en raison d'une maladie doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (ex. Cass. soc. 14 février 2007, n° 05-44807).

La solution n'allait pas de soi car les textes ne visent pas le groupe comme périmètre de reclassement.

D'ailleurs, les décisions postérieures confirment que la Cour de cassation entend conférer une large portée à la notion de reclassement.

Ainsi, constitue un groupe au sein duquel doit être recherché le reclassement du salarié inapte les sept maisons de retraite gérées par l'employeur constituées sous la forme de sociétés indépendantes, mais situées dans la même région et regroupées sous un même sigle, et faisant état dans leur propre documentation de la notion de groupe tout en développant des outils de communication communs (Cass. soc. 24 juin 2009, n° 07-45656).

De même, selon la Cour de cassation une cour d'appel décide à bon droit que plusieurs associations, regroupées dans une fédération, ont des activités de même nature au sein desquelles la permutation de tout ou partie du personnel est possible et forment en conséquence un groupe au sein duquel doit être recherché le reclassement du salarié inapte (Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44113).

L'analyse de ces décisions démontre que la Cour de cassation caractérise l'existence d'un groupe, au regard du reclassement, en présence d'entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Ainsi, peut caractériser un tel groupe l'appartenance à un réseau de franchises (Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 13-18679) ou, encore, l'adhésion à un groupement économique et social (Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-17.995), même si l'activité exercée par l'employeur dans l'un ou l'autre de ces cadres n'est pas un critère déterminant en soi.

Dans l'arrêt du 22 septembre 2016 (n° 15-13849), la Cour de cassation rappelle cette solution au sujet d'une entreprise juridiquement indépendante faisant partie du réseau de distribution « E. Leclerc. »

En l'espèce, l'employeur a été condamné pour n'avoir pas démontré son impossibilité d'assurer une permutation du personnel avec d'autres entreprises appartenant au même réseau de distribution et ayant des activités, des objectifs et des emplois identiques.

La solution invite l'employeur à s'interroger sérieusement sur le périmètre du reclassement, lorsqu'il appartient à un « groupe » au sens large.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com