

# Les conséquences de la déclaration d'inaptitude totale du salarié

par Franck HÉAS, Maître de conférences à l'Université de Bretagne-sud (1)

## PLAN

- I. - La portée de l'avis du médecin du travail
- A. La jurisprudence accorde dans de nombreuses circonstances un intérêt considérable aux observations thérapeutiques.
- B. La question est de savoir si un avis médical d'inaptitude totale peut dispenser l'employeur de son obligation de reclassement.
- II. - Le cadre des recherches patronales de reclassement
- A. La jurisprudence a progressivement élargi l'aire dans laquelle le reclassement du salarié inapte devait être recherché.
- B. Dès lors, le médecin du travail peut constater l'inaptitude totale d'un salarié à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise qui l'emploie.

**S**i la répétition peut être considérée comme une forme de pédagogie, alors la Cour de cassation en fait œuvre à propos de la déclaration d'inaptitude totale du travailleur. En quatre mois, la Chambre sociale a en effet été amenée à se prononcer sur le licenciement de salariés présentant une inaptitude physique d'origine non professionnelle : à chaque fois, dans des circonstances proches, la solution fut identique. Dans la première espèce examinée en mars 2004, il s'agissait d'une salariée ayant vingt-sept ans d'ancienneté et déclarée « *inapte à tous postes dans l'entreprise* ». L'employeur la licencia sur la base de ce motif, en indiquant se fonder également sur le constat du médecin du travail (2). Les circonstances étaient similaires dans les trois affaires soumises à la Cour suprême le 7 juillet 2004. Dans la première, le salarié « *inapte à tous postes dans l'entreprise* » fut licencié pour cette raison et l'impossibilité de le reclasser qui en résultait (3). Dans les deux autres contentieux, en plus de l'inaptitude physique « *à tout emploi* » (4) ou « *à un poste de travail* » (5), le praticien avait indiqué dans son avis que l'altération de l'état physique du salarié pouvait être source de danger immédiat.

Sur ces questions d'inaptitude physique d'origine non professionnelle régies par l'article L 122-24-4 du Code du travail, une obligation de reclassement s'impose à l'employeur qui doit tenter de proposer au salarié « *un autre emploi approprié à ses capacités* ». Le licenciement ne peut ensuite être envisagé qu'à condition que l'impossibilité de reclassement soit établie, ou que l'intéressé ait refusé l'offre de reclassement formulée par l'employeur (6). En l'espèce, il incombait donc à la Cour de cassation d'examiner le bien-fondé des ruptures de contrat de travail à l'initiative des employeurs, les Cours d'appel ou les salariés ayant formé un pourvoi estimant que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse.

Vu la répétition et la proximité des formulations, c'est par un attendu qui peut être considéré comme un attendu de principe, que la Chambre sociale tranche de façon stricte : « *l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur... de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient* ». Cette solution a pu être critiquée : l'exécution de l'obligation de reclassement dont l'employeur est débiteur à l'endroit du salarié inapte serait vaine dès lors que, selon l'avis médical,

(1) Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes) et Institut de Recherche sur l'Environnement Juridique de l'Entreprise (Université de Bretagne-sud).

(2) Soc. 10 mars 2004, ci-après première espèce p. 545, *Bull. civ.*, n° 84, *Droit Social*, mai 2004, p. 556, observations G. Couturier, *RJS*, 5/04, n° 622, *Travail et Protection sociale*, mai 2004, n° 139, p. 15.

(3) Soc. 7 juillet 2004 n° 02-43141, ci-après deuxième espèce p. 545.

(4) Soc. 7 juillet 2004 n° 02-47458, ci-après troisième espèce p. 546.

(5) Soc. 7 juillet 2004 n° 02-45350, ci-après quatrième espèce p. 546.

(6) P.Y. Verkindt, Le médecin du travail et la décision relative à l'aptitude médicale du salarié, *TPS*, décembre 1998, p. 4.

**l'inaptitude s'étendrait à la totalité des emplois de l'entreprise et que les recherches de reclassement doivent nécessairement tenir compte de l'avis du praticien. Certes. Pour autant, une autre lecture des arrêts rendus en mars et juillet 2004 peut être proposée, permettant de mieux apprécier la position de la Cour de cassation sur le licenciement des salariés inaptes, victimes d'un accident ou d'une maladie de droit commun (7). L'exigence formulée par la Chambre sociale est en complète corrélation avec la portée qu'il convient d'accorder à l'avis du médecin du travail (I) et le cadre dans lequel les recherches patronales de reclassement doivent être menées (II).**

## ■ I. La portée de l'avis du médecin du travail ■

La mission du médecin du travail consiste « à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail » (8). Les observations qu'il peut formuler sont donc essentielles en matière d'inaptitude physique (A). Néanmoins, elles n'ont aucune incidence sur l'exécution de l'obligation patronale de reclassement (B).

### **A. La jurisprudence accorde dans de nombreuses circonstances un intérêt considérable aux observations thérapeutiques.**

Le médecin du travail doit impérativement être sollicité en cas de projet de rupture du contrat de travail, suite au refus du salarié inapte d'occuper un poste de substitution (9). L'employeur n'est pas davantage dispensé de son obligation de reclassement lorsque le praticien formule des observations partielles (10) ou omet de prononcer un avis, méconnaissant ainsi les obligations mises à sa charge (11). Démarche incontournable du processus de reclassement, l'avis médical transparaît comme une formalité substantielle, dont l'inobservation expose l'employeur à la sanction. Les conclusions du praticien doivent absolument être prises en compte, y compris dans l'hypothèse d'avis successifs (12). En définitive, les juridictions attribuent à la consultation médicale une réelle force contraignante : le médecin du travail doit être consulté en cas de projet de modification de l'emploi du salarié victime d'un accident du travail (13) ou lorsque celui-ci éprouve quelques difficultés à occuper l'emploi de reclassement proposé par le praticien (14).

En dépit de leur caractère essentiel, les observations formulées par le médecin du travail ne sont pas pour autant déterminantes : l'avis du praticien présente davantage un caractère procédural. Au-delà de l'ancien débat, découlant de l'article L 241-10-1 du Code du travail, sur la question de savoir si le médecin du travail avait la faculté ou l'obligation de proposer une réaffectation adéquate du salarié inapte (15), il convient aujourd'hui d'observer que l'avis médical constitue

plus certainement une règle de forme (16), une formalité procédurale de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement. L'employeur n'a pas l'obligation de le suivre, mais doit nécessairement le considérer : à ce titre l'article L.241-10-1 du Code du travail dispose que « le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération » les propositions du médecin du travail. Les difficultés de contrôle de cette prise en compte sont réelles. Aussi, la jurisprudence impose que l'avis médical soit recueilli en toute hypothèse : l'avis du médecin du travail n'est pas impératif, mais la consultation du praticien demeure impérative. Cette contrainte constitue la meilleure assurance que les conclusions thérapeutiques auront au minimum été entendues. La portée de l'avis du médecin du travail est relative : c'est davantage l'existence de cet avis, plutôt que son contenu, qui bénéficie d'une véritable influence. C'est pourquoi, dans les quatre espèces présentement commentées, la Cour de cassation impose l'exécution de l'obligation de reclassement, même en cas d'inaptitude totale, c'est-à-dire lorsque le praticien estime que l'état de santé altéré du salarié ne peut plus lui permettre d'occuper le moindre poste. L'évolution jurisprudentielle relative au rôle probatoire de l'avis médical confirme ce point de vue.

### **B. La question est de savoir si un avis médical d'inaptitude totale peut dispenser l'employeur de son obligation de reclassement.**

Plus précisément, un tel avis constitue-t-il la preuve de l'impossibilité de reclassement, permettant à l'employeur de s'abstenir de toute recherche ? Initialement, la Cour de cassation considérait que quelle que soit l'origine de l'inaptitude, lorsque le praticien déclarait le salarié inapte à reprendre son ancien emploi, l'employeur n'avait pas à lui en proposer un autre (17). Cette jurisprudence pouvait légitimer les licenciements directement fondés sur l'état de santé du salarié. Elle conférait également au médecin du travail une

(7) Le régime juridique des obligations de reclassement ayant été très largement unifié (F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Paris, LGDJ, 2000, p. 111 et s.) les présents développements pourraient être repris en cas d'inaptitude physique consécutive à la réalisation d'un risque professionnel.

(8) Article L 241-2 CT.

(9) Soc. 8 octobre 1987, *Bull civ*, V, n° 560.

(10) Soc. 19 avril 1989, *Bull civ*, V, n° 288 ; Soc. 24 novembre 1993, *RJS*, 1/94, n° 23, p. 41.

(11) Soc. 26 novembre 1987, *Jurisp. soc.*, n° 88-502, p. 194.

(12) Soc. 5 février 1992, *Bull civ*, V, n° 69.

(13) Soc. 25 mai 1994, *CSBP*, 1994, p. 293.

(14) Soc. 3 octobre 1991, *Bull civ*, V, n° 390.

(15) D. Berra, *L'inaptitude médicale du salarié et le contrat de travail*, *SSL*, 1985, n° 274, p. D8.

(16) A. Lyon-Caen, *Les répercussions des appréciations des médecins du travail*, *Droit Social*, avril 1980, p. S72.

(17) Soc. 22 juillet 1986, *Droit Social*, juillet-août 1987, p. 611 (inaptitude physique d'origine extra-professionnelle) ; Soc. 19 avril 1989, *Bull civ*, V, n° 287, p. 170 (inaptitude physique d'origine professionnelle).

fonction importante, dangereuse pour l'emploi de l'intéressé, en ce sens qu'elle orientait le pouvoir de direction de l'employeur vers la rupture du contrat de travail.

Aussi, cette jurisprudence rigoureuse a, dans un second temps, été abandonnée. Qu'il s'agisse d'une inaptitude physique étrangère à tout événement professionnel (18) ou liée à un accident du travail (19), la Chambre sociale estime dorénavant que l'avis d'inaptitude totale émis par le médecin du travail ne décharge pas l'employeur de son obligation de reclassement (20). La règle concerne également les hypothèses d'inaptitude définitive (21). Formalité essentiellement procédurale, l'avis médical silencieux sur les perspectives de reclassement ne permet pas à l'employeur de se soustraire à la législation protectrice de l'emploi des salariés inaptes (22). En conséquence, l'employeur doit respecter son obligation de reclassement, même si le salarié est inapte à tout emploi dans l'entreprise, même si le praticien s'est abstenu de formuler des propositions (23).

La jurisprudence entend circonscrire le médecin du travail à sa fonction principale de proposition, en vertu de laquelle il formule « *des vœux et recommandations* » (24) et demeure « *le conseiller du chef d'entreprise* » (25). L'avis émis dans ces circonstances ne bénéficie pas d'une portée disproportionnée, puisqu'il ne peut à lui seul fonder une impossibilité de reclassement (26) et justifier le licenciement (27) : l'avis d'inaptitude totale d'un travailleur ne présume pas de l'impossibilité de reclassement. Ce n'est qu'un élément parmi d'autres dont peut se targuer l'employeur.

## ■ II. Le cadre des recherches patronales de reclassement ■

En cas d'inaptitude physique à tout emploi dans l'entreprise, l'objet de l'obligation de reclassement est de permettre une alternative à la rupture du contrat de travail. C'est donc dans un cadre élargi que les investigations de reclassement doivent être menées par l'employeur (A). Or, les possibilités du médecin du travail d'envisager des solutions de réaffectation dans cet espace sont limitées (B).

A ce titre, les arrêts des 10 mars et 7 juillet 2004 s'accordent pleinement avec la portée relative reconnue à l'avis du praticien. Un avis d'inaptitude à toute tâche ou fonction dans l'entreprise ne signifie aucunement que l'intéressé soit irrémédiablement inapte à tout travail. Une solution inverse eût été contraire avec la logique globale de protection de la santé des individus en milieu professionnel. Rappelons de plus que l'article L 122-45 du Code du travail proscrit toute mesure discriminatoire de licenciement fondée sur l'état de santé du salarié. Dans trois des décisions ici analysées, l'employeur avait pourtant rompu le contrat de travail du salarié au seul et unique motif de son inaptitude physique. De ce point de vue, la sanction était prévisible, quand bien même l'employeur avait indiqué que la réduction de l'état de santé avait été constatée par le médecin du travail (28). Dans la dernière affaire, le motif de licenciement était complété par l'impossibilité de reclassement subséquente (29). Il est vrai qu'à l'instar de la solution retenue en cas de licenciement pour motif économique, seuls le refus des propositions de reclassement éventuellement formulées par l'employeur ou l'impossibilité établie de trouver une solution de reclassement permettent de fonder le licenciement du salarié inapte. Ces exigences n'étaient pas vérifiées dans les espèces.

Or, de la même manière que la maladie n'est pas un motif de rupture (30), en aucun cas une inaptitude physique totale ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat de travail. Le licenciement doit demeurer l'*ultimum remedium*, car l'employeur a l'obligation d'investir un espace supérieur à celui de l'entreprise pour examiner les possibilités de reclassement du salarié inapte.

### A. La jurisprudence a progressivement élargi l'aire dans laquelle le reclassement du salarié inapte devait être recherché (31)

L'objectif est alors d'étendre le cadre d'application de l'obligation de reclassement afin d'accroître les possibilités de maintien de l'emploi de l'intéressé : une réduction de cet espace de reclassement aurait limité les contraintes pesant sur l'employeur en restreignant les opportunités de réaffectation de l'intéressé.

A l'instar des solutions envisagées en cas de licenciement pour motif économique (32) ou d'inaptitude physique d'origine professionnelle (33), la Cour de cassation a en 1998

(18) Soc. 25 octobre 1989, *RJS*, 12/89, n° 916, p. 563 : le médecin du travail n'avait de surcroît formulé aucune proposition véritable de reclassement.

(19) Soc. 12 février 1997, *CSBP*, avril 1997, n° 89, p. 124.

(20) Soc. 27 février 1997, *TPS*, mai 1997, p. 9.

(21) Soc. 16 juillet 1997, *CSBP*, novembre 1997, n° 94, p. 297.

(22) Soc. 17 mars 1994 *Ipodec* contre *Lefevre*, n° 1317 ; Soc. 1<sup>er</sup> février 1995 *Michel* contre *Bast*, n° 554.

(23) Soc. 29 mai 1991, *Droit Social*, septembre-octobre 1991, p. 669 ; Soc. 5 juillet 1995, *CSBP*, octobre 1995, n° 73, p. 255 ; Soc. 13 juin 1996, *CSBP*, septembre-octobre 1996, p. 258.

(24) Soc. 16 juillet 1996 *Oulie* contre *Société Soifradirev-Clou*, n° 3346.

(25) Article R 241-41 CT.

(26) D. Corrigan-Carsin, La réinsertion dans l'entreprise des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, *RJS*, 12/91, p. 686.

(27) Soc. 3 décembre 1987, *JCP éd. entreprise*, 1988, II, 15125, n° 17.

(28) Soc. 10 mars 2004, préc. ci-après p. 545.

(29) Soc. 7 juillet 2004 n° 02-43141, ci-après deuxième espèce p. 545.

(30) P.Y. Verkindt, La maladie du salarié et la poursuite de la relation de travail, *TPS*, août-septembre 1998, p. 4.

(31) F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, Thèse préc., p. 177 et s.

(32) Soc. 5 avril 1995 (deux espèces : *Thomson* et *TRW Repa*), *Bull. civ.*, V, n° 123, Dr. Ouv. 1995 p.284 en annexe de A. Lyon-Caen "Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique".

(33) Soc. 24 octobre 1995, *Bull civ*, V, n° 283.

imposé que les recherches de reclassement fondées sur l'article L 122-24-4 du Code du travail devaient être menées au profit du travailleur inapte « 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 » (34). Certes, les décisions de mars et juillet 2004, qui imposent de rechercher les possibilités de reclassement « au sein de l'entreprise et, le cas échéant du groupe », ne reprennent pas la totalité de cette formulation. Néanmoins, tous ces arrêts doivent être appréciés dans leur ensemble. Or, cette jurisprudence se fonde sur un double objectif. D'une part, une finalité est de renforcer la protection dont bénéficient les salariés physiquement inaptes à occuper leur emploi. D'autre part, il importe également de prendre en compte et de tirer les conséquences de l'appartenance de nombreuses sociétés à des groupes (35). Ces considérations sont très certainement liées au développement d'une concurrence mondialisée ou globale et, plus largement, au contexte économique dans son ensemble.

C'est pourquoi il est de jurisprudence constante que les perspectives de reclassement du salarié inapte doivent être recherchées au sein d'un groupe *sui generis* (36) : un ensemble à l'intérieur duquel, l'employeur peut envisager la permutation des salariés afin d'éviter le licenciement de l'un d'entre eux. Il s'agit d'un groupe aux contours fluctuants qui varie en fonction des circonstances des espèces et du cadre d'activité de l'employeur. Les notions classiques d'unité économique et sociale (37), de groupe en matière de représentation du personnel (38) ou de groupe d'entreprises de dimension communautaire (39) ne constituent pas des références possibles. Le groupe au sein duquel les recherches de reclassement doivent être menées correspond à un concept autonome (40).

## **B. Dès lors, le médecin du travail peut constater l'inaptitude totale d'un salarié à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise qui l'emploie.**

En revanche, le praticien ne dispose d'aucune lisibilité sur les fonctions susceptibles de convenir à l'intéressé dans d'autres entités. Ainsi, la Cour de cassation maintient à la charge de l'employeur, même en cas d'inaptitude totale, l'obligation de rechercher les possibilités de reclassement dans un espace supérieur à celui de l'entreprise. Indéniablement, l'employeur pourrait alors plus facilement se dédouaner d'investigations dans le périmètre de l'entreprise,

si le médecin du travail lui-même n'envisageait aucune possibilité de reclassement à ce niveau. A cet égard, la faute inexcusable (41), caractérisée par la conscience qu'il doit avoir des dangers auxquels sont soumis les salariés (42), pourrait être imputée à l'employeur ayant reclassé à un autre poste le salarié antérieurement déclaré inapte à tout emploi par le médecin du travail et victime par la suite d'un risque professionnel. La difficulté serait identique lorsqu'en plus de l'avis d'inaptitude totale, le praticien avait estimé que le maintien du salarié à un poste de travail serait source de danger immédiat (43). Dans de telles circonstances, comment l'employeur pourrait s'exonérer de la faute inexcusable en établissant qu'il n'avait aucune conscience des dangers auxquels étaient exposés les salariés ? La Cour suprême pourrait être amenée à trancher cette difficulté. Dans l'attente, l'organisation d'une possibilité de reclassement dans l'entreprise en présence d'un avis d'inaptitude à tout emploi à ce niveau pourrait apparaître largement problématique pour les employeurs.

En revanche, l'obligation de reclassement est maintenue au-delà, dans les entreprises, structures et entités avec lesquelles l'employeur exerce son activité : entreprises partenaires, filiales, holding, clients, fournisseurs, etc. Ce groupe de reclassement apparaît dans les réseaux dont bénéficie ou auxquels peut participer l'employeur, les sociétés étant alors assimilées à des « constellations d'entreprises comme traversées de plusieurs logiques de décisions » (44). Considérant que ce champ excède le cadre d'examen du médecin du travail, la Cour de cassation ne libère pas l'employeur de son obligation d'étudier les possibilités permettant d'envisager le maintien de l'emploi du salarié totalement inapte : logiquement, les arrêts de mars et juillet 2004 rappellent que toutes les mesures de mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail doivent être étudiées. A défaut de l'avoir été par l'employeur, le licenciement du salarié présentant une inaptitude physique totale demeure sans cause réelle et sérieuse.

Les décisions commentées s'inscrivent donc dans le droit fil de la jurisprudence antérieure sur la protection des salariés inaptes : l'obligation de reclassement n'implique pas systématiquement le maintien de l'emploi, mais impose à l'employeur d'envisager de façon consciencieuse et diligente toutes les possibilités permettant d'éviter le licenciement. Ces contraintes sont d'ordre public.

**Franck Héas**

(34) Soc. 16 juin 1998, *Bull civ*, V, n° 322.

(35) M. Despax, Groupe de sociétés et contrat de travail, *Droit Social*, décembre 1961, p. 597.

(36) G. Lyon-Caen, Sur le transfert des emplois dans les groupes multinationaux, *Droit Social*, mai 1995, p. 494.

(37) Article L 431-1 CT.

(38) Article L 439-1 CT.

(39) Article L 439-6 CT.

(40) A titre d'exemple : CA Grenoble 10 septembre 2001, *Dr. Ouv.*, octobre 2002, p. 504, note F. Héas ; CA Limoges 13 décembre 2000, *Dr. Ouv.*, janvier 2002, p. 28, note F. Héas.

(41) Article L 452-1 CSS.

(42) F. Héas, Conscience du danger et faute inexcusable de l'employeur en matière de risques professionnels, *TPS*, juillet 2003, p. 4.

(43) Soc. 7 juillet 2004 nos 02-47458 et 02-45350, ci-après troisième et quatrième espèces p. 546.

(44) A. Lyon-Caen, Le comité d'entreprise et les restructurations, *Droit Social*, mars 2004, p. 287. A cet égard, le groupe Cegetel a mis en place un comité de reclassement ayant compétence pour étudier toutes les possibilités de reclassement dans le groupe, au bénéfice des salariés déclarés inaptes à leur précédent emploi (accord du 1<sup>er</sup> octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelle à Cegetel, *Liaisons Sociales, Législation Sociale*, C2, 14 avril 2004, n° 290).

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL** - Maladie non professionnelle - Intervention du médecin du travail - Avis d'inaptitude à tout emploi (quatre espèces) - Périmètre - Portée limitée à l'entreprise - Recherches de reclassement dans le groupe (première, deuxième et troisième espèces) - Existence d'un danger immédiat - Impact sur le reclassement - Caractère indifférent (troisième et quatrième espèces) - Impossibilité du reclassement - Charge de la preuve reposant sur l'employeur (quatrième espèce).

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 mars 2004

F. contre **Guilbert France**

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la Cour d'appel énonce que le reclassement de Mme F. était impossible dès lors qu'il résulte de ses propres déclarations consécutives à l'avis médical d'inaptitude définitive « qu'elle ne pourra plus jamais travailler » ; que sa position combinée à celle du médecin du travail est confortée par le propre comportement procédural de l'intéressée qui discute pour la première fois devant la Cour la légitimité de la mesure ;

Qu'il s'ensuit que le moyen tiré de l'inobservation par l'employeur de son obligation à ce titre ne peut être accueilli, peu important l'appartenance de l'entreprise à un groupe dès lors que l'impossibilité dont s'agit était absolue et générale, étant observé au surplus que le Conseil de prud'hommes a relevé que Mme F. ne remettait pas en cause le motif de son licenciement lié à son inaptitude médicale ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise alors par la salariée, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions déboutant Mme F. de ses demandes en paiement d'une indemnité de clientèle et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. - Mme Quenson, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Bouloche, SCP Nicolaÿ et de Lanouvelle, av.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 juillet

2004 TDT contre **T. et a.**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 mars 2002), que M. T. a été embauché le 9 septembre 1974, par la société Teinturerie de Tarare (société TDT), en qualité de dresseur de rame ; qu'il a été déclaré par le médecin du travail, le 30 septembre 1997, définitivement inapte à « tous postes » dans l'entreprise ; qu'il a été licencié, le 15 octobre 1997, pour inaptitude physique d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement ; qu'estimant avoir fait l'objet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli les demandes du salarié, alors, selon le moyen, que la proposition d'un emploi aménagé, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ne peut être valablement faite que sur la base des conclusions écrites du médecin du travail ayant procédé à l'examen du salarié et, le cas échéant, à l'examen des postes disponibles dans l'entreprise ; de sorte qu'en décidant que la société TDT n'avait pas justifié d'une recherche effective d'un emploi approprié aux capacités de M. T., compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur son aptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, sans rechercher, comme elle y était invitée, si

l'avis émis par le médecin du travail dans la fiche d'aptitude en date du 30 septembre 1997 par laquelle le médecin du travail avait déclaré M. T. inapte non seulement au poste qu'il occupait, mais également à tous les postes offerts par l'entreprise, ne mettait pas obstacle au reclassement, la Cour d'appel a, dans son arrêt infirmatif, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-24-4 et L. 122-32-5 du Code du travail ;

Mais attendu que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que la Cour d'appel, ayant relevé que l'employeur ne justifiait pas qu'il avait effectué une telle recherche, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Liffra, rapp. - Foerst, av. gén. - M<sup>e</sup> Foussard, SCP Vier et Barthélémy, av.)

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que M. Q. a été engagé en qualité de chauffeur déménageur le 1<sup>er</sup> septembre 1963 par la société La Flèche blanche, puis promu chef du service commercial le 1<sup>er</sup> juillet 1985 ; que le 11 mars 1998, le médecin du travail l'a déclaré « inapte, vu danger immédiat, en un certificat, à tout travail » ; que le salarié a été licencié le 27 mars 1998 pour inaptitude ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que la conjonction de l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise et de l'existence d'un danger immédiat a rendu impossible l'obligation de l'employeur de proposer à son salarié un autre emploi ;

Attendu, cependant, que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout travail s'entend nécessairement d'une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ; qu'un tel avis ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Trédez, rapp. - Foerst, av. gén. - SCP Gâtineau, av.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 juin 2002), que M. M., salarié de la société Garnier en qualité d'agent de production, a été déclaré inapte à son poste de travail, le 7 octobre 1997, par le médecin du travail qui a indiqué que son reclassement était impossible ; que M. M. ayant été licencié pour inaptitude, le 15 octobre 1997, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la cour d'appel qui, nonobstant l'inaptitude du salarié à travailler dans l'entreprise concernée, constatée par le médecin du travail qui, ayant mentionné le danger immédiat pour la santé du salarié, a exclu toute aptitude de l'intéressé à y occuper un emploi même spécialement aménagé, ce qui

constitue un avis médical s'imposant à l'employeur, a décidé que ce dernier devait néanmoins rechercher un emploi approprié à ses capacités, a violé les dispositions combinées des articles L. 122-24-4 et L. 241-10-1 du Code du travail ;

Mais attendu que l'avis du médecin du travail concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise et à l'impossibilité de son reclassement dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur qui a licencié le salarié d'établir qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de le reclasser, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Liffra, rapp. - Foerst, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, Me Delvolvé, av.)

## Le système de santé - Résistances et alternatives

par Catherine Mills et José Caudron

La loi Douste-Blazy vient d'être adoptée par le Parlement contre les aspirations majoritaires de la population. Elle ne réglera rien concernant l'équilibre financier de l'assurance maladie alors qu'elle organise le démantèlement de notre système de santé, la mise à bas de ses principes de solidarité et la violation des fondements établis en 1945 : l'accès de tous, dans l'équité, à des soins de qualité. La loi Douste-Blazy, qui vient concrétiser la contre-réforme libérale projetée depuis le retour de la droite au pouvoir, vise avant tout à réduire les dépenses publiques de santé et à promouvoir la montée des assurances complémentaires et de la privatisation.

Cet ouvrage est un appel au développement des résistances contre les mesures libérales dont la gravité se révélera progressivement aux yeux des usagers du système de santé. Il s'agit désormais de faire monter les luttes et les propositions alternatives pour une véritable réforme de progrès et d'efficacité de notre système de santé.

Coll. ESPERE - LE TEMPS DES CERISES - 9 € (à commander en librairie)

Le coût de la Sécurité sociale – préoccupation centrale sinon exclusive du plan Douste-Blazy – a fait l'objet de propositions alternatives de la CGT rappelées par P.Y. Chanu "Une réforme purement comptable non financée", Le Peuple n° 1600 du 13 octobre 2004 p. 28 ; par ailleurs, on se reportera avec intérêt à Y. Saint-Jours "L'assurance-maladie resituée dans une logique libérale" D. 2004 p. 2795.

