

# Consultation des représentants du personnel et légitimité du licenciement du salarié inapte : une connexion évidente

Par Franck HÉAS, Professeur à l'Université de Nantes,  
Laboratoire Droit et Changement social, UMR CNRS 6297

## PLAN

- I. **Les formalités de la recherche de reclassement du salarié inapte**
  - A. L'intervention du médecin du travail
  - B. La recherche concertée d'une réaffectation
- II. **L'impérative consultation des représentants du personnel en cas d'inaptitude**
  - A. La consultation des représentants du personnel quelle que soit l'origine de l'inaptitude
  - B. La confidentialité des informations transmises aux représentants du personnel
- III. **La sanction du défaut de consultation des représentants du personnel en cas d'inaptitude**
  - A. L'absence de cause réelle et sérieuse
  - B. Qu'en est-il du lien avec l'état de santé ?

Affectant la santé du salarié, l'inaptitude peut compromettre l'exécution du contrat de travail et menacer, par là-même, l'intégration de la personne sur le marché du travail. La situation est en effet souvent problématique, car il s'agit de l'impossibilité (l'incapacité) physique ou mentale, ou d'une diminution plus ou moins importante de l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions et à occuper l'emploi pour lequel il a été initialement recruté. S'il ne semble pas exister de chiffres officiels en la matière, une étude de Pôle emploi établissait en 2017 que plus de 100 000 personnes y étaient inscrites à la suite d'une déclaration d'inaptitude (1). Incontestablement, l'inaptitude reste un fléau qui frappe des salariés usés par l'exercice de leur métier, et plutôt en fin de carrière professionnelle. Souvent après des périodes d'ancienneté longues, sur des métiers aux conditions de travail difficiles et délétères (on n'ose plus dire pénibles), leur état de santé se dégrade, les arrêts maladie surviennent, voire se succèdent et l'inaptitude est constatée, sans que des solutions pérennes de reclassement puissent être mises en place. Dans un tel schéma, l'inaptitude et la rupture du contrat qui s'en suit impliquent souvent une sortie du marché du travail à un âge où la reconversion se révèle grandement problématique. L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 30 septembre 2020 en est une nouvelle illustration (2). Après avoir exercé dans le secteur du transport en qualité de conducteur longue distance pendant vingt-quatre ans, un salarié a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie, puis déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, près de deux ans plus tard. L'intéressé saisit le juge prud'homal afin de contester la légitimité du licenciement dont il a fait l'objet. Il est débouté par la cour d'appel de Bourges. Il se pourvoit alors en cassation et obtient gain de cause. Les juges du droit considèrent en effet la rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse, au motif que les représentants du personnel n'ont pas été consultés par l'employeur, au cours du processus de recherche d'un reclassement.

Cette décision de la chambre sociale n'a rien d'innovant. Elle s'inscrit dans une jurisprudence antérieure, solidement établie : si dans l'hypothèse d'une inaptitude du salarié, l'obligation de reclassement demeure juridiquement une obligation patronale, son exécution ne relève en rien de l'unilatéralisme de l'employeur. D'une part, afin de favoriser au maximum le maintien en emploi, la gestion d'une inaptitude par celui-ci doit tenir compte et intégrer les prérogatives et l'intervention de tiers au contrat de travail, que sont le médecin du travail et les représentants du personnel. D'autre part, la déclaration d'inaptitude du salarié, la recherche subséquente d'une solution acceptable

de réaffectation et le licenciement notifié à défaut de reclassement constituent des étapes incontournables et impératives. Il est vrai que les modalités concrètes de ce dispositif légal bénéficiant au salarié inapte se cumulent strictement, à tel point qu'il est possible de considérer qu'il s'agit là d'une procédure éminemment formelle (I). La consultation des représentants du personnel prévue depuis 2016 quelle que soit l'origine – professionnelle ou non –, de l'inaptitude demeure, à cet égard, une exigence essentielle de la démarche visant à éviter la rupture du contrat de travail (II). À défaut, c'est le licenciement initié par l'employeur qui doit indiscutablement être considéré comme vicié (III).

(1) [https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es\\_31\\_licenciers\\_pour\\_inaptitude30554.pdf](https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/E%26S/es_31_licenciers_pour_inaptitude30554.pdf)

(2) Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-11.974.

# I. Les formalités de la recherche de reclassement du salarié inapte

## A. L'intervention du médecin du travail

La recherche de reclassement du salarié inapte s'inscrit dans un schéma complexe, dont les formalités sont nombreuses. L'objectif est en effet de favoriser les échanges, les précisions et l'interaction entre les acteurs afin de rechercher des solutions alternatives à l'éviction de l'entreprise du travailleur inapte. D'une certaine manière, l'arrêt du 30 septembre 2020 est un utile rappel de ce que, de l'avis médical à l'éventuel licenciement, l'employeur n'est aucunement seul et isolé, dès lors qu'il s'agit de prendre en compte la situation du travailleur inapte. Même si la déclaration d'inaptitude d'un salarié rejaillit inévitablement sur l'exécution du contrat de travail, d'autres protagonistes que les seuls cocontractants doivent en effet intervenir au cours du processus qui est alors mis en œuvre. Outre les représentants du personnel, le premier est le médecin du travail, seul habilité par la loi à se prononcer sur l'aptitude/inaptitude d'un travailleur (3). Les appréciations des autres médecins demeurent inopérantes en la matière, qu'il s'agisse du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de Sécurité sociale. Une inaptitude est généralement constatée après une période de suspension du contrat de travail, au cours d'un examen de reprise après une absence pour maladie professionnelle ou une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (4). Elle peut toutefois être également constatée dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié par le médecin du travail (5) ou (par principe) au cours de la visite d'embauche pour les salariés affectés à des fonctions présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité (6).

Que la maladie ou l'accident frappant le salarié soit (7) ou non d'origine professionnelle (8), l'avis écrit d'inaptitude est délivré par le médecin du travail, dès lors qu'il considère que l'état de santé du travailleur l'empêche de reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment et justifie un changement de poste. Le médecin doit au préalable avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste, avoir échangé

avec l'intéressé et l'employeur et avoir constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste n'était possible (9). En outre, le médecin du travail se prononce à la fois sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et sur l'aptitude de l'intéressé à suivre une éventuelle formation pour occuper un (autre) poste adapté.

En vertu du principe de non-discrimination, il demeure en effet que la situation d'inaptitude ne peut pas être prise en compte pour la moindre décision intéressant l'emploi et ne peut donc pas, en soi, fonder un licenciement. Cela ne signifie pas pour autant qu'il soit impossible de licencier le salarié inapte (10) : une telle décision doit cependant être mise en œuvre dans un cadre spécifique et restrictif. L'article L. 1133-3 du Code du travail dispose à cet égard que des différences de traitement en raison de l'état de santé sont spécialement possibles et « *ne constituent pas une discrimination* », dès lors qu'elles se fondent sur « *l'inaptitude constatée par le médecin du travail* » et sont « *objectives, nécessaires et appropriées* ».

## B. La recherche concertée d'une réaffectation

Sur ces bases strictes et parce que la rupture du contrat de travail ne peut pas se fonder sur l'inaptitude, l'employeur doit rechercher, et si possible proposer, un autre emploi approprié aux capacités nécessairement réduites du salarié inapte. Cette recherche d'une réaffectation est bien évidemment diligentée et menée par l'employeur, mais elle doit être concertée avec le médecin du travail. En effet, si l'emploi doit être « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé (11)* », une telle recherche doit tenir compte des conclusions, observations et indications du médecin du travail (12) et si celui-ci n'en a pas fait, l'employeur doit les solliciter (13). La finalité est d'éviter le licenciement qui doit, dans une telle situation, demeurer l'*ultimum remedium*. Et, c'est cette recherche demeurée infructueuse ou le refus par le salarié inapte de la solution de réaffectation proposée, qui pourront justifier la

(3) Soc., 20 septembre 2006, *Bull. civ. V*, n° 283 ; Soc., 9 juillet 2008, *Bull. civ. V*, n° 151.

(4) C. trav., art. R. 4624-31 (l'hypothèse du congé de maternité est également envisagée).

(5) C. trav., art. L. 4624-1.

(6) C. trav., art. L. 4624-2.

(7) C. trav., art. L. 1226-2.

(8) C. trav., art. L. 1226-10.

(9) C. trav., art. L. 4624-4.

(10) P.-Y. Verkindt, « Le licenciement pour inaptitude médicale », *Droit social*, 2008, p. 941.

(11) « *Au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existant ou aménagement du temps de travail* » (C. trav., art. L. 1226-2).

(12) Soc., 4 novembre 2015, pourvoi n° 14-11879.

(13) Soc., 5 décembre 2001, pourvoi n° 99-40126.

rupture du contrat de travail par la voie du licenciement (14). Les enjeux sont donc importants. Dès lors, quand bien même la rupture peut être initiée par l'employeur, il n'en demeure pas moins que la recherche préalable d'une solution alternative échappe à l'unilatéralisme patronal. Certes, la logique est de vérifier la compatibilité de l'état de santé du salarié inapte (donc diminué physiologiquement) avec une nouvelle affectation sur d'autres fonctions : la dimension médicale justifie pleinement le concours du médecin du travail. Mais au-delà, il s'agit aussi et surtout de favoriser la concertation, la diversité, l'échange et la confrontation des points de vue afin de faire émerger des solutions alternatives et durables de reclassement. Le regard d'une seule personne, fut-elle l'employeur, limiterait alors les horizons.

Au contraire, une analyse croisée de la situation, avec des personnes également connaisseuses de l'entreprise, est incontestablement un facteur susceptible de favoriser le maintien en emploi, et dans l'entreprise, du salarié pourtant déclaré inapte. L'intervention du médecin du travail est donc fondamentale dans la recherche de reclassement et l'employeur doit en tenir compte. Dans le même sens, la Cour de cassation rappelle utilement que la consultation des représentants du personnel est également impérative et incontournable pour l'employeur. Eux aussi sont pleinement impliqués dans le processus patronal de recherche d'une réaffectation : de ce point de vue, leur intervention participe de l'exécution de l'obligation de reclassement.

## II. L'impérative consultation des représentants du personnel en cas d'inaptitude

### A. La consultation des représentants du personnel quelle que soit l'origine de l'inaptitude

À l'origine de la loi du 7 janvier 1981 (15), ce n'est qu'en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle que le législateur imposait la consultation des délégués du personnel (16). La formalité n'était nullement requise en présence d'une inaptitude d'origine extra-professionnelle et une circulaire de 1993 en avait même refusé l'extension à une telle hypothèse (17). En conséquence, la consultation des délégués du personnel est longtemps demeurée une particularité du régime juridique de l'obligation de reclassement instituée en matière d'inaptitude d'origine professionnelle (18). Procédant à une unification des règles applicables quelle que soit l'origine de l'inaptitude, la loi Travail du 8 août 2016 (19) a mis fin à cette spécificité et imposé l'exigence de recueillir l'avis du ou des représentants du personnel en cas d'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. Là encore, l'idée est que l'employeur ne soit pas seul au cours du processus de recherche d'une

réaffectation et qu'il puisse échanger à propos d'un salarié en particulier, afin de favoriser autant que faire se peut le maintien du contrat de travail. Outre cet argument de la concertation, l'association des représentants du personnel se justifie aussi au regard des compétences du comité social et économique, relativement aux situations individuelles et dans le champ de la santé et de l'amélioration des conditions de travail (20) : à n'en pas douter, la réflexion sur les perspectives de reclassement d'un travailleur dont l'état de santé s'est détérioré, relève des prérogatives du comité.

Dorénavant, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur doit impérativement consulter pour avis le comité social et économique à propos du reclassement du salarié inapte, consécutivement à un risque professionnel ou non. Fort logiquement, cette consultation doit intervenir avant que l'employeur propose éventuellement un emploi approprié aux capacités réduites de l'intéressé, et c'est précisément ce qui n'avait pas été fait dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt du 30 septembre 2020. Par ailleurs, et conformément à la jurisprudence antérieure en matière

(14) Sauf si le médecin du travail indique expressément que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » (C. trav., art. L. 1226-2-1).

(15) Loi n°81-3 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, JO du 8 janvier 1981.

(16) C. trav., ancien art. L. 122-32-5.

(17) Circulaire DRT n°93/11 du 17 mars 1993 relative au contrat de travail, à la maladie et à l'inaptitude physique du salarié.

(18) F. Héas, *Le reclassement du salarié en droit du travail*, LGDJ, 2000, n°61 et s., p. 56.

(19) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016.

(20) C. trav., art. L. 2312-5. Ces attributions prévues pour les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés sont également envisagées pour les entreprises d'au moins cinquante salariés (C. trav., art. L. 2312-8, dernier alinéa).

d'inaptitude professionnelle (21), l'exigence s'impose même si l'employeur est dans l'impossibilité de reclasser le salarié inapte (22) ou s'il estime être dans « l'impossibilité absolue de proposer un emploi conforme aux conclusions du médecin du travail (23) ». En effet, contrairement à ce qu'une interprétation littérale des articles L. 1226-2 et 1226-10 du Code du travail pourrait laisser supposer, la sollicitation des représentants du personnel ne doit pas porter exclusivement sur la proposition éventuelle de réaffectation. Plus largement, il s'agit surtout d'associer toutes les parties prenantes susceptibles d'interagir avec l'employeur au processus de reclassement. C'est donc lorsqu'il examine toutes les hypothèses de réaffectation et se trouve éventuellement confronté à une difficulté à envisager une quelconque solution, que l'employeur doit échanger avec le comité social et économique. La Cour de cassation vient d'ailleurs de le rappeler dans un autre arrêt du même jour que celui sous commentaire (24) : l'avis des représentants du personnel doit être recueilli par l'employeur au cours du processus de reclassement, avant d'engager la procédure de licenciement et ce, même lorsqu'il ne peut formuler aucune proposition de reclassement. Ce qui fonde l'association pleine et entière de ces représentants au processus de reclassement est précisément une logique de concertation (là encore), d'échange et de partage de l'information. C'est d'autant plus, et fort logiquement à ce moment, que la consultation systématique doit avoir lieu, y compris si l'employeur estime (il doit alors s'en expliquer), ou s'il apparaît, qu'une hypothèse de réaffectation est largement illusoire. La consultation du comité social et économique participe donc pleinement de l'exécution de l'obligation patronale de reclassement et tout manquement en la matière ne peut qu'altérer la validité du licenciement qui s'en suivrait.

## B. La confidentialité des informations transmises aux représentants du personnel

Pour ce faire, l'employeur doit permettre aux représentants du personnel de produire une analyse

constructive et de prononcer un avis en connaissance de cause. Il doit donc leur communiquer les informations nécessaires sur l'état de santé du salarié en leur permettant d'apprécier le cadre et les perspectives de reclassement (25) et ce, de manière complète (26). De tels éléments doivent inévitablement concerner l'organisation interne du travail, la situation de l'emploi dans l'entreprise, la gestion des ressources humaines ou les perspectives d'évolution pour déterminer où, comment et sur quel type de poste et de fonctions, la personne inapte pourrait être réaffectée. Il y a nécessairement dans la recherche d'un reclassement, une dimension structurelle, collective et professionnelle qui doit être prise en compte et les membres élus du CSE doivent disposer de ce premier niveau d'information. Mais, s'agissant de la situation d'un salarié déclaré inapte, cela ne saurait suffire. En effet, les éventuelles possibilités de réaffectation dépendent aussi directement de l'état de santé apprécié et précisé par le médecin du travail. Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle pu sanctionner l'employeur à raison d'un manquement à son obligation de reclassement, pour ne avoir « utilement consulté » les représentants du personnel « en ne leur fournissant pas toutes les informations nécessaires quant à l'état de santé » de la salariée déclarée inapte (27). Or, ces données personnelles d'ordre médical ne peuvent être diffusées n'importe comment et à n'importe qui dans l'entreprise. La consultation des représentants du personnel sur les perspectives de reclassement d'un salarié inapte implique inévitablement un partage d'informations confidentielles et sensibles qui doivent par conséquent être protégées.

À cet égard, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) (28), entré en vigueur en 2018, précise que toute personne dispose d'un droit à l'information, à la rectification, à l'effacement et à l'opposition à un traitement de ses données personnelles ; plus précisément, l'article 9 du règlement interdit les dispositifs de traitement de données personnelles sur la santé. Si la question n'a, à notre connaissance, pas fait l'objet de contentieux sur ce point et si la recherche individuelle d'un reclassement

(21) L'exigence de consultation des représentants du personnel étant identiquement prévue à l'article L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail, les solutions antérieures dégagées par la jurisprudence en matière d'inaptitude d'origine professionnelle sont transposables en matière d'inaptitude d'origine non professionnelle.

(22) Soc., 30 mars 1994, pourvoi n° 90-45870 ; Soc., 22 juin 1994, pourvoi n° 91-41610.

(23) Soc., 30 octobre 1991, *Bull. civ. V*, n° 454.

(24) Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-16488. Cette autre décision doit être saluée, dans la mesure où à l'inverse de la jurisprudence antérieure, la chambre sociale avait indiqué

dans un arrêt de 2016 (non publié au *Bulletin*) que l'avis des délégués du personnel n'avait pas à être requis, en l'absence de proposition de reclassement (Soc., 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-16782).

(25) Soc., 19 mars 2008, pourvoi n° 06-45133.

(26) Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-41046.

(27) Soc., 19 mars 2008, pourvoi n° 06-45133.

(28) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

n'implique pas automatiquement la mise en place d'un outil de traitement de données personnelles, l'enjeu de la nécessaire protection de telles informations ne doit pas être écarté. En matière de handicap, la Cour de cassation a ainsi déjà eu l'occasion de rappeler que le salarié peut parfaitement taire les renseignements relatifs à son état de santé ou à son handicap lors du processus de recrutement (29). Certes, il s'agit d'éviter que l'employeur ne fonde sa décision d'embauche ou de non-embauche sur de tels éléments. Il s'agit également d'éviter la divulgation d'informations de nature médicale. Dans le même sens, lorsque l'employeur devait porter à la connaissance du comité social et économique la déclaration annuelle relative à l'emploi des travailleurs handicapés, le document ne devait pas comprendre la liste nominative des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (30). Là encore, l'objectif était bien de restreindre la diffusion des informations personnelles touchant au handicap et à l'état de santé de membres du personnel. De la même manière, les avis et les propositions formulés par le médecin du travail dans le cadre d'une déclaration d'inaptitude bénéficient de la même protection et font l'objet d'une diffusion limitée : outre le médecin du travail, seul un autre médecin désigné par le titulaire, un autre médecin du travail ou le médecin inspecteur du travail ont accès à ce dossier (31). Il convient de l'avoir à l'esprit, dès lors qu'il s'agit de partager des éléments médicaux, au regard de la situation d'inaptitude dans laquelle est placé un salarié.

En conséquence, dans quelle mesure un employeur peut-il diffuser auprès de représentants du personnel,

au cours du processus de recherche de reclassement, des informations personnelles de santé relatives au salarié inapte ? L'article 9-2 du RGPD autorise le traitement de données personnelles « nécessaires aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail ». À cette fin, le référentiel de la CNIL en date du 21 novembre 2019 précise également que l'employeur peut traiter des données personnelles pour une finalité déterminée, dès lors que cet usage est prévu par les textes, dans des conditions strictes (32). La recherche de reclassement correspond à une obligation de l'employeur et à un droit du salarié inapte. En conséquence, le premier peut légitimement, et sans risque, transmettre les éléments de nature médicale dont les représentants du personnel ont besoin pour se prononcer sur les perspectives de réaffectation du second. Il est clair qu'à défaut d'une telle transmission, la procédure légale de consultation du comité social et économique prévue en cas d'inaptitude perdrait grandement de son intérêt. Le recueil de l'avis du comité, au cours du processus de reclassement du salarié inapte, n'est en définitive pas contraire à l'exigence de confidentialité et de protection des données personnelles. Il n'en demeure pas moins que, dans un souci de transparence, l'employeur devrait, selon nous, recueillir au préalable le consentement de l'intéressé déclaré inapte. Par souci de cohérence avec l'esprit des dispositions résultant du RGPD, le législateur serait d'ailleurs inspiré de modifier les textes sur ce point.

### III. La sanction du défaut de consultation des représentants du personnel en cas d'inaptitude

#### A. L'absence de cause réelle et sérieuse

La consultation des représentants du personnel participe pleinement de l'obligation de reclassement du salarié dont l'inaptitude a été constatée par le médecin du travail. L'exigence légale étant impérative et systématique, le manquement à cette formalité doit être sanctionné. C'est précisément l'objet de l'arrêt du 30 septembre 2020 : la Cour de cassation décide qu'en présence d'une inaptitude d'origine non professionnelle, l'absence d'avis du comité social et économique

prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Ce point est essentiel car il demeure une différence de régime juridique entre l'obligation de reclassement, qui s'impose en cas d'inaptitude consécutive à un risque professionnel, et la même obligation patronale, à la suite d'une inaptitude d'une autre origine.

Dans la première hypothèse, l'article L. 1226-15 du Code du travail dispose qu'en cas de manquement aux exigences de l'article L. 1226-10 (texte qui prévoit la consultation du comité social et économique),

(29) Soc., 7 novembre 2006, *Bull. civ. V*, n° 326 ; Soc., 18 septembre 2013, pourvoi n° 12-17159.

(30) C. trav., ancien art. R. 5212-4 (texte abrogé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020).

(31) C. trav., art. L. 4624-8.

(32) Référentiel relatif au traitement des données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel (délibération CNIL n° 2019-160), *JO*, 15 avril 2020 : sur ce point, le référentiel prend pour exemple la déclaration d'accident du travail qui doit (et peut) indiquer la nature et le siège des lésions de la victime.

à défaut de réintégration, le salarié est indemnisé sur la base d'une indemnité minimale correspondant aux six derniers mois de salaire (33). Il s'agit là de l'indemnité prévue en cas de nullité du licenciement à l'article L. 1235-3-1 du Code du travail. Même si la sanction du licenciement défaillant du salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle a été réduite (34), il n'en demeure pas moins que la condamnation de l'employeur fautif n'opère pas dans le cadre du barème sanctionnant le licenciement injustifié. De ce point de vue, le législateur a fait le choix d'une protection différenciée des salariés victimes de risques professionnels, conformément à l'esprit et à la lettre de la loi de janvier 1981. En effet, le Code du travail ne prévoit aucune sanction de la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié dont l'inaptitude est consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. C'est à ce silence que remédie l'arrêt du 30 septembre 2020 qui décide que le licenciement est injustifié.

Appelée de ses vœux par une doctrine très avertie sur le sujet (35), une telle solution nous semble évidente, dès lors qu'il est admis que seule une exécution de l'obligation de reclassement satisfaisant aux exigences légales contribue directement à la légitimité du licenciement du salarié inapte. L'employeur ne peut valablement rompre le contrat de travail de l'intéressé que s'il a correctement exécuté l'obligation dont il est débiteur. À ce titre, les articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail indiquent que « l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé... ». L'inaptitude ne pouvant, en soi, fonder le licenciement, seule la correcte exécution de l'obligation de reclassement (qui comprend la consultation des représentants du personnel) peut permettre et justifier la rupture subséquente. En conséquence, le non-respect du processus de reclassement instauré au bénéfice du salarié inapte et visant à favoriser sa réaffectation suffit à vicier le licenciement qui en a résulté : la cause réelle et sérieuse fait ici incontestablement défaut et l'arrêt du 30 septembre 2020 peut, selon nous, être approuvé sur ce point. En de telles circonstances, l'indemni-

sation du salarié inapte doit alors opérer sur la base du barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail. La connexion entre la consultation des représentants du personnel et la légitimité du licenciement du salarié inapte est, là encore de notre point de vue, évidente.

## B. Qu'en est-il du lien avec l'état de santé ?

Mais ne serait-il pas possible d'aller plus loin ? En premier lieu, il en résulte en effet que l'indemnisation du salarié inapte, licencié de manière illicite, varie selon l'origine de l'inaptitude. La différence peut sembler curieuse, insolite, voire paradoxale, en ces temps de simplification revendiquée par certains du droit du travail. Alors que conformément à cette tendance forte, la loi du 8 août 2016 et les ordonnances de septembre 2017 ont considérablement rapproché les régimes juridiques des obligations de reclassement en cas d'inaptitude professionnelle ou non professionnelle (36), est-il pertinent de maintenir une distinction s'agissant de la réparation du préjudice subi par des salariés inaptes injustement licenciés ? Certains argueront que cette différence résulte de la connexion de l'inaptitude avec un risque professionnel. L'argument ne nous semble pas pertinent. D'une part, le droit prend déjà en compte cette variable en indemnisant plus avantageusement le salarié victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail en cas de rupture du contrat de travail. Le premier perçoit une indemnité légale de licenciement doublée et une indemnité compensatrice de préavis (37), alors que le second ne reçoit que l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (38). D'autre part, lorsque l'employeur n'exécute pas correctement l'obligation de reclassement, notamment en ne procédant pas à la consultation des représentants du personnel, il manque à ce qui fait le cœur, le fondement et la raison d'être d'un processus destiné à éviter le licenciement. Ce faisant, les perspectives et possibilités de maintenir le contrat de travail se trouvent inévitablement limitées et de telles conséquences affectent le salarié, quelle que soit l'origine de l'inaptitude dont il fait l'objet. Selon nous, il n'y a donc pas lieu de sanctionner différemment la carence patronale.

(33) Pour des faits antérieurs à la promulgation de la loi du 7 janvier 1981, la Cour de cassation avait jugé irrégulier le licenciement d'un salarié accidenté du travail, au motif que l'employeur n'avait pas consulté les délégués du personnel, formalité pourtant prescrite par la convention collective des métaux du Bas-Rhin applicable au cas d'espèce (Soc., 5 mai 1988, *Bull. civ. V*, n° 271).

(34) Jusqu'en 2017, l'indemnité était de douze mois de salaire.

(35) P.-Y. Verkindt, « Maladie et inaptitude médicale », *Rép. trav.*, n° 225.

(36) Outre la consultation du comité social et économique, le rapprochement a par exemple joué sur les prérogatives du médecin du travail, sur la restriction du champ au sein duquel les recherches de reclassement doivent être menées ou sur la contestation des avis médicaux.

(37) C. trav., art. L. 1226-14.

(38) C. trav., art. L. 1226-4.

En second lieu, et là encore quelle que soit la raison première de l'inaptitude, en cas de défaillance dans l'exécution de l'obligation patronale de reclassement, le licenciement qui en résulte est indiscutablement lié à l'état de santé de la personne concernée. Or, l'article L. 1132-1 du Code du travail qui pose le principe d'interdiction des discriminations, précise clairement qu'« aucun salarié ne peut être licencié... en raison de son état de santé ». Si, en matière d'inaptitude d'origine professionnelle, la Cour de cassation a décidé que la nullité du licenciement n'était pas envisageable, dès lors que l'article L. 1226-10 du Code du travail ne le prévoit pas (39), il demeure que le licenciement du salarié inapte prononcé en violation d'une obligation de reclassement devrait être considéré comme discriminatoire et sanctionné par la nullité (40). Dans un arrêt du 3 juin 2020, la Cour de cassation a d'ailleurs considéré que le licenciement d'un travailleur handicapé, licencié après une déclaration d'inaptitude, encourait la nullité au motif que l'employeur

avait refusé de prendre, à son bénéfice, des mesures appropriées dans la mise en œuvre de l'obligation de reclassement (41). Si en l'espèce, la nullité s'explique en raison du handicap, elle est aussi liée à l'état de santé nécessairement dégradé du salarié inapte : la sanction apparaît donc ici doublement justifiée. Quoi qu'il en soit, en cas de discrimination, la référence à un seul critère discriminant suffit. Dès lors, en matière d'inaptitude, le manquement à l'obligation de reclassement devrait être considéré comme discriminatoire en raison de la seule connexion inévitable avec l'état de santé de l'intéressé. Nous pensons que lorsque la protection de l'état de santé des salariés n'a pas pu être pleinement garantie, la sanction doit être maximale. En conséquence, si la solution adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 30 septembre 2020 peut sembler à première vue logique, l'on peut néanmoins se demander si la chambre sociale n'est pas restée au milieu du gué.

**Franck Héas**

(39) Soc., 13 mars 2019, pourvoi n° 17-28265.

(40) Voir dans ce sens : G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 2020, n° 367, p. 467.

(41) Soc., 3 juin 2020, pourvoi n° 18-21993.

## **INAPTITUDE** Licenciement – Accident ou maladie non professionnel – Méconnaissance des obligations relatives au reclassement du salarié déclaré inapte – Méconnaissance de l'obligation de consultation des délégués du personnel – Portée – Absence de cause réelle et sérieuse du licenciement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2020

M. A... X... contre Transports Murie-Galopin, société par actions simplifiée (n° 19-11974, P + B + R + I)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bourges, 26 octobre 2018), M. X..., engagé le 18 novembre 1991 en qualité de conducteur longue distance par la société Galopin transports, aux droits de laquelle vient la société Transports Murie-Galopin (la société), a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 10 mai 2015.

2. Le 14 septembre 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail. Ayant été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue d'un examen du 10 mars 2017, M. X... a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement et a formé des demandes au titre de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexé

3. 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.

Mais sur le moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité de préavis, outre les congés payés, alors « qu'en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle déclarée par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel pour recueillir leur avis avant la proposition d'un poste de reclassement approprié aux capacités du salarié ; qu'à défaut de recueil de cet avis, l'obligation de reclassement n'est pas satisfaite et le licenciement qui s'en suit est sans cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, nonobstant le défaut de recueil de l'avis préalable des délégués du personnel, lequel manquement n'ayant pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales qu'imposaient ses propres constatations, a violé, par fausse application, les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail

*dans leurs versions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ».*

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Aux termes du premier de ces textes, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel 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. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité 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 œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

6. Aux termes du second de ces textes, 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. 1226-2, 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 un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. 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.

7. Il résulte de ces textes que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

8. Pour rejeter les demandes du salarié au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir relevé que l'obligation de consultation des délégués n'avait pas été respectée, retient que ce manquement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'au surplus, le salarié n'a pas formé de demande distincte de celle présentée au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, étant observé que l'article L. 1226-15 du code du travail issu de la loi du 8 août 2016 ne sanctionne le défaut d'avis des délégués du personnel que lorsqu'il intervient dans le cadre d'une inaptitude professionnelle.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

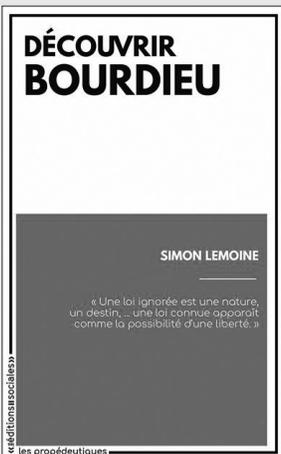
PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident formé par la société Transports Murie-Galopin ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 26 octobre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Orléans.

(M. Cathala, prés. – SARL Cabinet Munier-Apaire, SCP Colin-Stoclet, av.)



## DÉCOUVRIR BOURDIEU

Simon Lemoine

Découvrir c'est laisser de côté les formules et les simplifications pour se confronter directement aux textes.

Sur une autrice, sur un auteur, sur une question, la collection Découvrir présente douze textes, commentés et mis dans leur contexte, proposant au lecteur des pistes pour aller plus loin.

Bourdieu, le plus célèbre des sociologues français, est mort en 2002. Auteur de nombreux ouvrages, inventeur de concepts, militant de la cause des dominés, son influence sur les sciences sociales et sur les débats politiques est importante. Mais il n'existe aucune présentation simple de ses idées essentielles. Ce livre comble donc un vide dramatique et permet à un public jeune et/ou non averti d'accéder de façon pédagogique aux clés les plus utiles de cette pensée qui emplit les discours politiques et savants sans prévenir de sa complexité.

Edition : Les éditions sociales – Collection : Les propédeutiques – Octobre 2020 – ISBN : 9782353670727 – 184 pages – 10 euros