Accidents du travail et maladies professionnelles

1108 Obligation de rechercher le reclassement du salarié inapte : la Cour de cassation ne transige pas

Les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur ; le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du Code du travail, de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service.

Cass. soc., 29 nov. 2011, n° 10-30.728, FS-P+B, SAS Société Technique française de nettoyage (TFN) c/ M. R. et a. : JurisData n° 2011-026684

LA COUR – (...)

Sur le moyen unique :

● Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 19 mars 2010), rendu sur renvoi après cassation (Soc. 14 mars 2007 pourvoi 05-43.184 Bull n° 47), que M. R., engagé par la société Iss Abilis le 28 avril 1998 en qualité d'agent de propreté, a été victime d'un accident du travail le 5 mai 2000 ; que l'employeur ayant perdu le marché de nettoyage auquel le salarié était affecté, le contrat de travail a été transféré le 31 mai 2000 à la société Technique française de nettoyage nouvel attributaire du marché, par application de l'accord étendu du 29 mars 1990 annexé à la convention collective nationale du personnel des entreprises de propreté ; qu'ayant été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise à l'issue de deux examens médicaux, le salarié a été licencié le 4 juillet 2002 en raison de son inaptitude.

● Attendu que la société TFN fait grief à l'arrêt de la condamner à payer diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que les dispositions de l'article L. 122-24-4 (devenu L. 1226-2 à [L.]1226-4) du Code du travail, imposant à l'employeur d'un salarié devenu physiquement inapte à son emploi une obligation de reclassement, ne s'appliquent qu'aux salariés dont l'inaptitude a pour origine un accident ou une maladie d'origine non professionnelle ; qu'en décidant de faire application de ces dispositions à M. R. dont l'inaptitude à tout emploi procédait d'un accident du travail du reste survenu au service d'un précédent employeur, la cour d'appel a violé, par fausse application, le texte susvisé ;

● Mais attendu que s'il résulte de l'article L. 1226-6 du Code du travail que les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur, le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du Code du travail, de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

● Rejette (...)

NOTE

On pouvait s'y attendre compte tenu de l'évolution de la jurisprudence relative à l'obligation de l'employeur de rechercher le reclassement d'un salarié inapte à son poste de travail : l'argument de l'employeur consistant à rattacher l'inaptitude à tout poste dont son salarié est victime à un accident du travail survenu dans un emploi antérieur ne pèserait pas d'un grand poids face aux exigences du reclassement. C'est ce que vient affirmer sans ambiguïté l'arrêt rapporté, qui au passage rappelle que l'obligation dite de reclassement n'existe pas seulement lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle.

L'affaire. – Cet arrêt constitue l'épilogue d'une longue procédure commencée en 2002 après le licenciement d'un salarié suite à une inaptitude médicale. Ce salarié, agent de propreté d'une société (Iss Abilis) avait été victime d'un accident du travail le 5 mai 2000 qui avait conduit à le placer en arrêt de travail. Son employeur ayant perdu le marché de nettoyage à l'exécution duquel il était affecté, son contrat de travail avait été transféré, le 31 mai 2000, au nouvel attributaire du marché, la société TFN, en application d'un accord du 29 mars 1990 annexé à la convention collective nationale du personnel des entreprises de propreté. Le 4 juillet 2002, le nouvel employeur TFN l'avait licencié en se fondant sur l'inaptitude à tout poste établie par le médecin du travail compétent.

Contestant son licenciement, le salarié avait alors saisi le conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc (*Cons. prud'h. Saint-Brieuc, 10 juin 2004, RG n° F02/00344*) qui avait fait droit à ses demandes de réparation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur n'avait pas respecté l'obligation préalable de reclassement prévue par l'article L. 1226-10 du Code du travail (*ancien C. trav., art. L. 122-32-5*). La cour d'appel de Rennes dans un arrêt du 3 mai 2005 (*CA Rennes, 3 mai 2005, RG n° 04-04.708*) avait confirmé le jugement, en précisant que la perte de marché de services prévu par accord collectif donnait droit à la protection offerte par la législation relative aux accidents du travail et était opposable au nouvel employeur. Selon la juridiction du fond, l'organisation conventionnelle de la perte de marché emportait transfert des contrats de travail et équivalait en réalité à une application volontaire de l'article L. 1224-1 du Code du travail (*ancien C. trav., art. L. 122-12, al. 2*). L'employeur avait alors contesté devant la Cour de cassation l'applicabilité de la législation en cause.

Dans un arrêt du 14 mars 2007 (*Cass. soc., 14 mars 2007, n° 05-43.184 : JurisData n° 2007-037941 ; JCP S 2007, 1347, note P.-Y. Verkindt*), la Cour de cassation avait annulé la décision déferée en se plaçant sur le terrain de l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Elle a jugé que la simple perte d'un marché n'emportait pas transfert des contrats de travail et que l'accord du 29 mars 1990 ne

constituait pas une application volontaire de l'article L. 1224-1 du Code du travail. La cour d'appel de renvoi (*CA Caen, 19 mars 2010, RG n° 09/01776*), tout en excluant le salarié inapte du bénéfice de la législation des accidents du travail, a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Pour parvenir à cette solution, elle a quitté le terrain de l'applicabilité de la législation spéciale pour se placer sur celui de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur du salarié à la date de la rupture. Saisie par l'employeur d'un nouveau pourvoi, la Cour de cassation trouve dans la décision commentée l'occasion de réaffirmer la force de l'obligation faite à l'employeur de rechercher le reclassement du salarié inapte.

La solution. – De l'attendu central de la décision (« S'il résulte de l'article L. 1226-6 du Code du travail que les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée au service d'un autre employeur, le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du Code du travail, de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service »), se dégagent deux idées principales.

En premier lieu, la protection des victimes d'accident du travail n'est *a priori* pas applicable lorsque l'accident est survenu au service d'un autre employeur. La lettre de l'article L. 1226-6 du Code du travail est claire sur ce point mais il y a lieu de la combiner avec le principe du maintien des contrats de travail en cours lorsque l'article L. 1224-1 du Code du travail doit recevoir application ou lorsqu'un texte conventionnel, comme c'était le cas en l'espèce, organise le maintien le transfert d'un salarié d'une entreprise à une autre dans le cas de la perte d'un marché. En deuxième lieu, et c'est là que réside l'apport principal de cet arrêt, le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément à la législation pour inaptitude non professionnelle (*C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-4*) de chercher à reclasser le salarié avant tout licenciement pour inaptitude.

La Cour de cassation fait donc une application très large de l'obligation de reclassement au profit du salarié inapte et remet en cause la distinction classique existant entre les accidents professionnels et non professionnels. Cette solution s'inscrit dans la logique générale de la jurisprudence tendant à assurer autant que possible la protection du salarié inapte. Toutefois, il est possible de s'interroger sur son fondement juridique.

1. L'exclusion de la législation spéciale aux inaptitudes de source professionnelle en cas de changement d'employeur

C'est la Cour de cassation, dans son arrêt du 14 mars 2007 (*cité supra*), qui a fait application du principe selon lequel le salarié est privé des règles de la législation professionnelle car son accident est survenu au service d'un autre employeur. On se souvient qu'une partie de l'argumentaire avait porté sur l'impact de l'organisation conventionnelle de la perte de marché sur la continuité de la protection spéciale dont bénéficie le salarié accidenté du travail. La Cour avait précisé à cette occasion que le changement d'employeur consécutif à une perte de marché privait le salarié accidenté du travail des règles protectrices, nonobstant le fait que la perte de marché (de nettoyage) faisait l'objet d'un accord collectif. L'arrêt avait provoqué des réactions contrastées. Cet arrêt avait été largement commenté par de nombreux auteurs. Certains se référant à la volonté des partenaires sociaux de maintenir l'emploi, tendaient à considérer qu'un accord organisant les conséquences sociales de la perte d'un marché pouvait

s'analyser comme une application volontaire de l'article L. 122-12, alinéa 2 devenu L. 1224-1 du Code du travail ; ils se demandaient si « dans la mesure où un contrat, suspendu pour cause d'accident du travail par application de l'article L. 122-32-1, a été transféré, [on ne pourrait] considérer que l'inaptitude d'origine professionnelle du salarié déclarée par le médecin du travail à la fin de la période de suspension impose au nouvel employeur de respecter les règles de protection édictées par l'article L. 122-32-5 ? » (*B. Lardy-Pélessier : D. 2007, pan. p. 2261*). D'autres estimaient que le principe posé par l'article L. 1226-6 du Code du travail réduisant la protection du travailleur, il devait faire l'objet d'une interprétation restrictive mais que dès lors que l'article L. 1224-1 n'est pas applicable et que l'accord collectif reste silencieux, il fallait en revenir à la lettre même du texte (*P.-Y. Verkindt note ss Cass. soc., 14 mars 2007, préc.*) ; d'autres enfin insistaient sur les conditions requises pour conduire à reconnaître l'application volontaire de l'article L. 122-12, alinéa 2 du Code du travail : « À défaut de loi, l'application volontaire de l'article L. 122-12 requiert l'accord exprès des trois parties : l'ancien employeur, le nouvel employeur, le salarié. Cet accord porte notamment sur la reprise des obligations de l'ancien employeur par le nouveau, et l'on conçoit que l'article L. 122-32-10 se trouve mis en échec par cette convention expresse. L'accord collectif ne peut avoir plus de portée que celle convenue : s'il se borne à prévoir la reprise, à des conditions précises, de certains salariés par le nouveau titulaire du marché, il ne peut faire obstacle par lui-même à l'article L. 122-32-10 » (*P. Waquet, Accord de reprise du personnel, en cas de perte d'un marché de services : RDT 2007 p. 311. – V. aussi, Différence de régime applicable aux contrats de travail maintenus en application de la convention collective et ceux maintenus en application de L. 122-12, alinéa 2 du Code du travail : l'exemple de l'accident survenu avant le transfert : Lexbase Hebdo 2007, éd. soc., n° 255, n° LXB N3855BAZ* « Malgré son injustice pratique, (cette solution) n'en demeure pas moins irréprochable d'un point de vue théorique »).

2. Inaptitude médicale = obligation de rechercher le reclassement du salarié

Une jurisprudence qui fait une application étendue de l'obligation de reclassement. – Comme le Conseil d'État (*CE, 10 oct. 2011, n° 335758 : JurisData n° 2011-021700. – CE, 2 oct. 2002, n° 227868 : JurisData n° 2002-064428*), la Cour de cassation a donné à l'obligation de reclassement du salarié médicalement inapte à son poste un champ d'application étendu puisque cette obligation s'est imposée pour tous types d'inaptitudes qu'elles soient temporaires ou définitives (*Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-68.075 : JurisData n° 2011-004894. – CA Montpellier, 2 mars 2011, n° 10/02633*), partielles (*CA Angers, 1^{er} févr. 2011, n° 09/01519. – Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767 : JurisData n° 2009-047560 ; Bull. civ. 2009, V, n° 90*) ou totales. Ni le classement du salarié en invalidité 2^e catégorie (*Cass. soc., 23 mars 2011, n° 10-11.570. – CA Versailles, 16 févr. 2011, n° 09/03973. – Cass. soc., 9 juill. 2008, n° 07-41.318 : JurisData n° 2008-044803 ; JCP S 2008, 1507, note P.-Y. Verkindt ; RJS 2008, n° 982*), ni l'avis du médecin du travail déclarant l'intéressé inapte à tout emploi dans l'entreprise, auquel doit être assimilé l'avis d'inaptitude à tout travail (*Cass. soc., 15 déc. 2011, n° 10-20.155. – Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-16.530. – Cass. soc., 9 juill. 2008, préc.*), ne dispensent l'employeur de l'obligation de reclassement. Le caractère absolu de cette obligation a même conduit la jurisprudence à l'imposer à l'employeur, qui licencie pour inaptitude, alors que le salarié a agi en résiliation du contrat pour harcèlement moral et qu'il voulait à tout prix quitter l'entreprise (*Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.652*).

Cette solution est parfois très difficile à expliquer aux entreprises, surtout à celles de petite taille et n'appartenant pas à un groupe. Pour autant, la position de la Cour de cassation ne faiblit pas.

Vers un abandon de la distinction légale entre l'inaptitude professionnelle et l'inaptitude non professionnelle ? – L'inaptitude professionnelle et l'inaptitude non professionnelle font l'objet de textes distincts dans le Code du travail. La section 2 du chapitre VI (« *Maladie, accident et inaptitude médicale* ») du titre 2 (livre II de la première partie) du Code du travail intitulée « *Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. – Maladie grave* » régit exclusivement les salariés relevant de cette catégorie. C'est dans cette section que figurent les articles L. 1226-2 (relatif à l'obligation de reclassement de l'employeur qui licencie pour inaptitude) et L. 1226-4 (relatif à l'obligation de rémunérer le salarié ni reclassé ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude). La section 3 du même chapitre, intitulée « *Accident du travail ou de la maladie professionnelle* » régit les salariés relevant de cette catégorie. C'est dans cette section que figurent les articles L. 1226-6 (qui exclut le salarié au bénéfice d'une protection en cas de changement d'employeur) et L. 1226-10 (relatif à l'obligation de reclassement de l'employeur qui licencie le salarié pour inaptitude).

Les régimes des deux catégories d'inaptitudes se sont sensiblement rapprochés ; demeurent quelques différences parmi lesquelles on relèvera l'article L. 1226-12 du Code du travail qui oblige d'abord l'employeur à faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement et l'article L. 1226-10 du Code du travail qui impose à l'employeur de solliciter l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié. Cet avis, recueilli après que l'inaptitude ait été constatée (c'est-à-dire après le second examen médical) avant que la procédure de licenciement pour inaptitude ne soit engagée (*Cass. soc.*, 26 janv. 2011, n° 09-41.358. – *Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 08-41.193) n'est exigé que lorsque l'inaptitude a une origine professionnelle. Enfin les règles relatives au droit à réparation du salarié inapte au poste pour des raisons professionnelles présentent des spécificités. Le défaut de consultation des délégués du personnel est constitutif du délit d'entrave (*Cass. soc.*, 26 janv. 1993, n° 89-85.389) et est sévèrement sanctionné par une indemnité égale au minimum à douze mois de salaire comme le prévoit l'article L. 1226-15 du Code du travail (*Cass. soc.*, 16 déc. 2010, n° 09-67.446 : *JurisData* n° 2010-023843 ; *JCP S* 2011, 1186, note B. Bossu. – *Cass. soc.*, 28 mars 2007, n° 04-41.128). Pour autant, il a été jugé qu'un employeur qui avait invoqué les règles particulières aux salariés victimes d'un accident professionnel (*C. trav.*, art. L. 1226-10) et consulté les délégués du personnel alors que l'inaptitude du salarié n'est pas d'origine professionnelle n'était pas tenu par ces règles spécifiques et notamment le versement d'indemnités spéciales de rupture (*Cass. soc.*, 28 juin 2006, n° 04-47.190 : *JurisData* n° 2006-034517 ; *JCP S* 2006, 1728, note P.-Y. Verkindt). La rupture pour inaptitude professionnelle ouvre également droit pour le salarié (*C. trav.*, art. L. 1226-14) à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf disposition conventionnelle plus favorable, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (*C. trav.*, art. L. 1234-9). Lorsque l'inaptitude n'a pas d'origine professionnelle, elle n'ouvre pas droit, en principe, à une indemnité compensatrice de préavis (*CA Montpellier*, 11 mai 2011 n° 10/05449. – *Cass. soc.*, 24 févr. 2009, n° 07-43.479 : *JurisData* n° 2009-047327), sauf si l'employeur a manqué à l'obligation de reclassement (*Cass. soc.*, 25 févr. 2009, n° 07-41.496). C'est dans ce contexte qu'intervient l'arrêt commenté.

Apport de l'arrêt du 29 novembre 2011. – La cour d'appel de renvoi reconnaît que le salarié « ne peut, dans ses relations avec la société TFN, se prévaloir des règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle » et que le

salarié licencié « l'admet du reste et ne formule aucune demande sur le fondement desdites règles » (sur ce point, on peut d'ailleurs émettre une réserve car à l'origine et devant le conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc, le salarié avait bien contesté son licenciement en se fondant sur la législation pour inaptitude professionnelle). Cependant, la juridiction estime qu'« aucune disposition ne conduit à estimer qu'il devrait être exclu du bénéfice des dispositions de la section IV-2 concernant les règles applicables aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi et spécialement des dispositions des articles L. 122-24-4 (*devenu C. trav.*, art. L. 1226-2) du même code ». Dès lors, elle applique sans ambiguïté les règles de l'inaptitude non professionnelle tant sur le plan procédural que sur celui de la réparation de la rupture :

- aucune consultation des délégués n'est requise ;
- le préavis est dû au salarié (bien qu'il soit dans l'impossibilité physique de l'exécuter en raison de son inaptitude) car l'employeur a manqué à l'obligation de reclassement telle que prévue à l'article L. 1226-2 du Code du travail ;
- le paiement du salaire pour défaut de reclassement ou de licenciement à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude s'impose sur le fondement l'article L. 1226-4 du Code du travail ;
- le régime plus favorable prévu par l'article L. 1226-14 en cas d'inaptitude professionnelle (doublement de l'indemnité légale et indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité de préavis) est écarté en application de l'article L. 1226-6.

3. Questions sur la légitimité de la solution retenue

On peut s'interroger sur le fondement juridique de cette solution, donc sur sa légitimité. Bien qu'on comprenne qu'en pratique cette solution permet de protéger le salarié contre un licenciement pour inaptitude chez son nouvel employeur, on émettra quelques réserves à la lecture des textes applicables. Il faut en effet rappeler qu'aucune disposition légale ne prévoit expressément que le salarié accidenté du travail relevant de la législation professionnelle puisse bénéficier des dispositions de la législation non professionnelle. Dès lors ne pourrait-on considérer que lorsque le salarié est privé de la législation professionnelle, le nouvel employeur se trouve libéré de toute obligation de reclassement ? Quelle est la source juridique de l'obligation de reclassement du nouvel employeur ? Ne prive-t-on pas d'effet l'article L. 1226-6 du Code du travail en faisant supporter au nouvel employeur les conséquences d'un accident du travail survenu chez un autre employeur ? Ne peut-on pas arguer du fait que le juge a appliqué un texte (législation non professionnelle) à une situation de fait qui n'était pas régie par ce texte (salarié accidenté du travail) ? Il apparaît évident que la décision pose une difficulté en matière de source juridique. Mais la difficulté est absorbée en quelque sorte par la toute puissance de l'obligation de reclassement.

Dans ce contexte, on ne dira jamais assez que si l'employeur recherche la sécurité juridique, il doit dans tous les cas procéder à une recherche loyale de reclassement et... garder de la façon la plus précise les moindres traces de ses recherches. C'est sans doute à ce prix qu'il pourra s'éviter les condamnations.

Stéphanie ABELLARD,
avocat au barreau de Paris

MOTS-CLÉS : *Accidents du travail et maladies professionnelles - Transfert d'entreprise - Accident antérieur au transfert - Déclaration d'inaptitude postérieure - Obligation de reclassement du cessionnaire*
Inaptitude - Accidents du travail et maladies professionnelles - Accident antérieur au transfert - Déclaration d'inaptitude postérieure - Obligation de reclassement du cessionnaire

Transfert d'entreprise - Accidents du travail et maladies professionnelles - Accident antérieur au transfert - Déclaration d'inaptitude postérieure - Obligation de reclassement du cessionnaire

TEXTES : C. trav., art. L. 1224-1, L. 1226-2 à L. 1226-6

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, Fasc. 28-22, par Jean-Luc Alliot et Fasc. 19-52, par Patrick Morvan*