

Le reclassement du salarié déclaré inapte pour cause de maladie doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné. Quid de sa rémunération lorsque celle-ci est composée d'une partie fixe et d'une partie variable ?

Jean-François Paulin

De l'examen du droit positif relatif à la rupture du contrat de travail, il semble ressortir que le licenciement doit traduire l'impossibilité de conserver le salarié dans l'entreprise. On peut trouver là une expression de la protection de l'emploi du salarié. En effet, même s'il n'y a pas une disposition substantielle qui affirme cette protection, on peut néanmoins observer que plusieurs mécanismes y concourent. De ce point de vue, l'appréciation des prérogatives de gestion de l'emploi par l'employeur à l'aune de la bonne foi contractuelle (art. 1134, al. 3, c. civ.) est remarquable. C'est d'ailleurs sur ce fondement que la Cour de cassation a introduit l'exigence d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi et l'obligation de reclassement, notamment dans le champ du licenciement pour motif économique (Cass. soc., 25 févr. 1992, Bull. civ. V, n° 122 ; D. 1992, Jur. p. 390, note Défossez et Somm. p. 294, obs. Lyon-Caen ) . Tout aussi important est le constat de l'harmonisation des « droits-défense » de l'emploi du salarié quelle que soit la cause de l'atteinte à l'emploi. Il en est spécialement de l'obligation de reclassement qui s'impose lorsque le salarié est menacé par un licenciement économique individuel ou collectif (plan de reclassement) ou lorsque le travailleur est déclaré, par le médecin du travail, inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle (art. L. 122-32-5 et L. 122-24-4 c. trav.). C'est à la cohérence de cette finalité de protection de l'emploi que l'arrêt du 16 juin 1998 apporte une contribution intéressante.

Par cette décision, la Chambre sociale de la Cour de cassation confirme un premier et récent arrêt du 19 mai 1998 (RJS 7/1998, n° 846 ; D. 1998, IR p. 155 ) qui énonce que « la recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré, en conséquence de la maladie, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait au sens de l'art. L. 122-24-4 c. trav., doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur concerné, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ». Désormais, le groupe est désigné, quelle que soit la cause du reclassement, comme périmètre pertinent de ce dernier, à propos du licenciement pour motif économique (Cass. soc., 25 juin 1992, Bull. civ. V, n° 420 ; D. 1992, IR p. 209 ) de l'accident du travail (Cass. soc., 24 oct. 1995, JCP éd. E 1996, II, n° 774, note Arseguel et Fadeuilhe ; D. 1996, Jur. p. 634, note G. Yamba ) , désormais en cas de maladie non professionnelle. Cette définition du groupe comme espace du reclassement marque, à n'en pas douter, la vigueur de l'obligation.

En effet, la délimitation d'un espace plus vaste de reclassement que celui établi juridiquement par le rapport bilatéral entre le salarié et son employeur est une mesure audacieuse dans son énoncé. Il pèse effectivement sur l'employeur une obligation de moyens dont la mise en oeuvre conditionne la justification du licenciement prononcé. Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur devra rapporter la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reclasser le salarié dans l'entreprise et, à défaut, dans le groupe. Pourtant, le cloisonnement juridique que constituent les personnes morales composant le groupe n'est-il pas un obstacle à la mise en oeuvre du reclassement affaiblissant singulièrement la portée de l'obligation ? Ainsi, on peut se demander si la difficulté pour l'employeur de connaître les emplois disponibles dans d'autres structures que la sienne ou encore, à supposer qu'un emploi soit trouvé, le refus de la transmission du contrat par l'entreprise d'accueil sont autant de motifs qui justifieraient de l'impossibilité de reclassement. Il ne semble pas que sur ces points la Cour de cassation se soit encore prononcée mais des réponses positives entameraient, certainement, l'efficacité du reclassement. Au demeurant, comme à chaque fois où le groupe

est désigné comme centre d'imputation, les juges adoptent une approche pragmatique. Le resserrement de la définition du groupe en matière de reclassement est significative. Si dans un premier temps les magistrats visaient sans précision le groupe (Cass. soc., 20 févr. 1991, Bull. civ. V, n° 86 ; D. 1991, IR p. 82 ) on sait désormais que ce n'est pas tout le groupe qui est concerné mais des entreprises de celui-ci présentant une identité d'organisation (V. not. Cass. soc., 25 juin 1992, Bull. civ. V, n° 420 ; D. 1992, IR p. 209 ). Néanmoins, on peut penser que cette précision ne doit pas restreindre l'examen des possibilités de reclassement. Une appréciation prenant en compte les compétences professionnelles du salarié en rapport aux emplois disponibles requérant ce type de compétence devrait prévaloir sur le critère de l'activité de l'entreprise. En effet, on ne voit pas en quoi un emploi de secrétaire devrait être référé à l'activité de l'entreprise plutôt qu'aux compétences professionnelles. De ce point de vue, il n'apparaît pas inconcevable que des emplois de reclassement soient proposés dans une société étrangère appartenant au groupe (comp. CA Paris, 14 nov. 1995, RJS 1/1996, n° 10 et CE, 22 mai 1995, RJS 7/1995, n° 794 ; Cass. soc., 7 oct. 1998, D. 1998, IR p. 233 ). On observera d'ailleurs que le reclassement se présente le plus souvent comme une modification du contrat. Techniquement, l'employeur fait une offre de reclassement, elle doit être sérieuse et, en tout état de cause, elle peut être, sans faute, refusée par le salarié.

L'exigence du reclassement et son imputation au groupe révèlent donc l'intérêt porté à la protection de l'emploi du salarié. Le reclassement du salarié dans le groupe dépasse aussi les fondements traditionnels de la responsabilité. En premier lieu, d'un point de vue juridique, on voit mal le lien de droit susceptible de fonder cette responsabilité entre l'employeur et les sociétés du groupe ou le groupe lui-même et, *a fortiori*, entre le salarié et ces sociétés. En second lieu, la cause de la mise en oeuvre de la responsabilité, déjà singulière en droit du travail puisque fondée sur la notion de risque (professionnel ou économique) plus que sur celle de faute, s'avère délicate à trouver en cas de maladie ordinaire. L'idée de solidarité peut être avancée. En effet, comme le remarquait M. Kessous (La recherche du reclassement dans le groupe comme préalable au licenciement économique, Dr. soc. 1992, p. 826), l'emploi met, à la charge du bénéficiaire de la force de travail, l'entreprise et le groupe qui bénéficient ensemble de l'activité déployée, un devoir civique d'emploi au profit du salarié. On peut trouver là l'un des piliers de la construction, par la Chambre sociale de la Cour de cassation, d'un droit de l'emploi.

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Suspension * Maladie * Inaptitude physique * Reclassement * Groupe de sociétés