

N° 457196
Société Lidl

4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies

Séance du 28 juin 2023
Décision du 21 juillet 2023

CONCLUSIONS

M. Raphaël CHAMBON, Rapporteur public

La circonstance que des emplois fassent l'objet d'une classification conventionnelle distincte de l'emploi précédemment occupé par un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail fait-elle obstacle à ce que l'employeur se voit reprocher, au titre de la recherche sérieuse qui lui incombe de reclasser l'intéressé dans un « emploi approprié à ses capacités » et « aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé », de ne pas lui avoir proposé ces emplois ?

Telle est la question posée par la présente affaire.

Au début des années 2010, l'inspecteur du travail puis le ministre du travail saisi d'un recours hiérarchique ont refusé d'accorder à la société Lidl l'autorisation de licencier pour inaptitude M. M..., responsable de magasin Lidl à Marles-les-Mines (Pas-de-Calais) et alors titulaire d'un mandat de conseiller du salarié, lequel avait été déclaré définitivement inapte à son poste de travail par le médecin du travail, ce dernier ayant néanmoins estimé qu'il était « apte à un poste de travail équivalent dans un autre environnement de travail ». Le ministre a estimé que l'employeur avait manqué à ses obligations de reclassement.

Saisi par la société Lidl, le tribunal administratif de Lille a annulé les décisions de l'inspecteur du travail et du ministre au motif au motif qu'elles étaient entachées d'un vice de procédure ayant privé la société Lidl d'une garantie.

Ce jugement étant devenu définitif, la société Lidl a demandé au ministre du travail de réparer le préjudice qu'elle estimait avoir subi du fait de l'illégalité du refus de l'autorisation de licenciement, estimé à 101 730,81 euros.

L'illégalité d'une décision de refus d'autorisation de licencier un salarié protégé est en effet susceptible d'engager la responsabilité de l'Etat à l'égard de l'employeur (1/4

SSR, 21 mars 1984, *Société Gallice*, n° 41064, au Recueil ; Section, 6 janvier 1989, *Société Automobiles Citroën*, n° 84757, au Recueil). Encore faut-il bien entendu qu'un lien de causalité direct entre l'illégalité fautive et le préjudice invoqué soit établi, ce que vous avez rarement retenu (pour une illustration positive : 4/1 SSR, 14 octobre 1992, *Ministre des affaires sociales et de l'emploi c. société Cizain*, n° 88321).

Devant le silence gardé par l'administration sur cette demande, la société a saisi le TA de Lille mais celui-ci a rejeté sa requête indemnitaire et la cour administrative d'appel de Douai a rejeté son appel.

Vous avez annulé l'arrêt de la cour pour erreur de droit, faute pour celle-ci d'avoir recherché si, en l'espèce, l'autorité administrative aurait pu légalement, en suivant une procédure régulière, rejeter la demande d'autorisation de licenciement (4 novembre 2020, n° 428198). Ce faisant, vous avez reproché à la cour de ne pas avoir appliqué le raisonnement mis en œuvre pour apprécier l'existence d'un lien de causalité entre l'illégalité fautive d'une décision entachée d'un vice de procédure et le préjudice invoqué (Section, 19 juin 1981, *C...*, n° 20619, p. 274 ; 4/1 SSR, 18 juin 1986, *Mme K...*, n° 49813, au Recueil ; 5/4 SSR, 6 janvier 2006, *P...*, n° 265688, aux Tables ; 10/9 SSR, 18 novembre 2015, *S...*, n° 380461, au Recueil). Ajoutons que le débat sur le degré d'exigence de la jurisprudence *C...* et ses développements ultérieurs quant au point de savoir si le juge doit rechercher si l'administration aurait dû prendre, en suivant une procédure régulière, la décision qu'elle a prise ou seulement si elle aurait pu prendre une telle décision, dont se fait l'écho la chronique consacrée aux 40 ans de cette jurisprudence¹ qui retrace les variations qu'a pu connaître votre jurisprudence en la matière, n'a pas vraiment d'objet en matière d'autorisation de licenciement. Il s'agit bien de vérifier si l'administration aurait pu et dû rejeter la demande d'autorisation ou y faire droit, dès lors que l'inspecteur du travail n'a pas le choix entre plusieurs décisions légales mais doit prendre la seule décision, de refus ou d'autorisation, conforme à la légalité.

Statuant sur renvoi, la CAA de Douai a de nouveau rejeté l'appel de la société Lidl et celle-ci se pourvoit une nouvelle fois en cassation.

La cour a procédé à la recherche que vous lui aviez reproché de ne pas avoir conduite dans son premier arrêt et elle a estimé que l'administration aurait pu légalement rejeter la demande dont elle était saisie dès lors que l'employeur ne démontrait pas qu'il s'était bien acquitté de son obligation de recherche de reclassement.

La société Lidl reproche en premier lieu à la cour d'avoir retenu, pour juger que les recherches qu'elle a menées afin de reclasser M. M... ne pouvaient être regardées comme suffisamment sérieuses, l'existence de postes disponibles et équivalents à l'emploi exercé jusqu'alors par l'intéressé, alors qu'il s'agissait de postes relevant de la

¹ Clément Malverti et Cyrille Beaufiles, *Les causes perdues*, AJDA 2021 p. 966.

catégorie des cadres qui ne pouvaient selon elle lui être proposés en raison de son statut d'agent de maîtrise.

Aux termes de l'article L. 1226-2 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, antérieure à la loi du 8 août 2016², lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, l'emploi proposé étant 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.

Vous jugez que dans le cas où la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que l'employeur a, conformément à ces dispositions cherché à reclasser le salarié sur d'autres postes appropriés à ses capacités, le cas échéant par la mise en œuvre, dans l'entreprise, de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Le licenciement ne peut être autorisé que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse (4/5 CHR, 30 mai 2016, *Mme Moulin*, n° 387338, au Recueil). La jurisprudence a souvent utilisé la notion d'emploi équivalent (1/4 SSR, 10 février 1978, *Ministre de l'Agriculture et G...*, n° 95006, au Recueil ; 1/4 SSR, 16 février 1983, *Société Sobeia*, n° 30045, aux Tables ; 10/2 SSR, 16 janvier 1985, *Société nouvelle du Saut du Tarn*, n° 44111, aux Tables ; 1/10 SSR, 20 décembre 1985, *Société d'exploitation des entreprises Gagneraud P... et fils*, n° 49520, aux Tables ; 8/9 SSR, 30 octobre 1995, *SS...*, n° 134009, aux Tables). Le juge peut, pour s'assurer du respect de l'obligation de reclassement, tenir compte de l'ensemble des circonstances de fait, notamment de ce que les recherches de reclassement conduites au sein de la société avaient débouché sur des propositions précises de reclassement, de la nature et du nombre de ces propositions, ainsi que des motifs de refus avancés par le salarié (4/5 CHR, 21 septembre 2016, *X...*, n° 383940, aux Tables).

En l'espèce, la cour a jugé que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations en matière de reclassement, dès lors notamment qu'il existait d'autres postes de travail équivalents aux fonctions exercées par M. M... qui ne lui avaient pas été proposés, notamment les emplois de responsable technique de magasin en Lorraine, de responsable technique de magasin en Provence-Alpes-Côte d'Azur, de responsable expédition/transport et de responsable réception/préparation à Angoulême, ainsi que de cadre logistique à Strasbourg. Elle a jugé que la circonstance que ces fiches de postes mentionnaient un statut de cadre alors que M. M... avait été embauché au statut d'agent de maîtrise ne permettait pas de considérer

² Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

que ces emplois ne seraient pas équivalents à celui de responsable de magasin qu'il exerçait jusqu'alors.

La requérante soutient que la cour a ce faisant commis une erreur de droit.

De nombreuses conventions collectives et certains accords collectifs prévoient une classification des emplois. Il s'agit d'un classement général des postes de travail. L'article L. 2261-22 du code du travail subordonne l'extension des conventions de branche à la présence de clauses portant sur les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification.

La distinction des emplois selon les différentes catégories professionnelles y est plus ou moins élaborée mais on distingue généralement trois principales catégories, auxquelles correspond souvent un niveau de rémunération minimale :

- les ouvriers,
- les employés, techniciens ou agents de maîtrise (Etam),
- les ingénieurs et cadres.

On retrouve cette tripartition dans le code du travail, à l'article L. 1221-19 qui définit la durée maximale de la période d'essai, plus ou moins longue selon ces catégories.

C'est d'ailleurs le cas de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 applicable en l'espèce. La classification conventionnelle qu'elle contient en met en œuvre cinq critères classants (les connaissances nécessaires pour exercer la fonction, les aptitudes qu'elle requiert, son degré de relations, ses responsabilités, son niveau d'autonomie), chaque critère comportant six degrés possibles, l'article 4.1 de la convention stipulant qu'au sein de l'entreprise, toutes les fonctions doivent être pesées, de manière à être positionnées pour chaque critère, sur l'un ou l'autre des degrés qu'il comporte, cette pesée déterminant un nombre de points par critère, le total des points de la fonction déterminant son niveau de classification. La convention décrit des emplois reP...s destinés à faciliter la mise en œuvre de la classification mais n'ayant qu'une valeur indicative, y compris dans les appellations, et correspondant au positionnement de la fonction au regard de son contenu le plus communément rencontré dans la profession. Par exemple l'emploi de responsable de magasin relève du niveau agent de maîtrise, celui de directeur de supermarché du niveau cadre.

Lorsque le juge est saisi par un salarié d'une demande relative à la qualification conventionnelle de son emploi en vue de bénéficier d'un certain nombre de stipulations conventionnelles attachées à cette qualification (rappel de salaires, congés payés, indemnité de licenciement...), le juge doit tenir compte des fonctions réellement exercées par l'intéressée en les rapprochant de la grille de classification fixée par la convention collective (Soc., 2 février 2000, n° 97-45.161 ; Soc., 18 octobre 2006, n° 04-47.640 ; Soc., 30 mai 2007, n° 05-45.583 ; Soc., 11 mars 2009, n° 06-46.060 ; Soc., 23 novembre 2011, n° 10-30.236).

Nous n'avons identifié dans votre jurisprudence aucune décision faisant de la classification professionnelle du salarié un facteur limitatif de l'obligation de recherche de reclassement³.

La jurisprudence de la Cour de cassation ne nous semble pas davantage retenir une telle logique. On trouve certes une décision non publiée rejetant un pourvoi dirigé contre l'arrêt d'une cour d'appel ayant constaté qu'un poste n'ayant pas été proposé à la salariée licenciée correspondaient à un coefficient indiciaire supérieur à celui précédemment occupé par celle-ci mais les postes en cause nécessitaient également la possession d'un permis de conduire, dont n'était pas titulaire la salariée (Soc., 26 septembre 2012, n° 11-18.187).

L'approche du juge, administratif comme judiciaire, est toujours concrète pour vérifier si le poste de travail est approprié aux capacités du salarié et s'il peut être regardé comme étant 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.

Bien sûr, le positionnement du poste de travail dans la classification conventionnelle des emplois est à cet égard un indice qui peut être pris en compte mais il ne peut exonérer l'employeur, l'administration et le juge de l'obligation qui leur incombe de vérifier si l'emploi proposé est, malgré une classification supérieure à celle de l'emploi précédemment occupé, approprié aux capacités du salarié. On ne peut par exemple exclure que le salarié occupât jusqu'alors un emploi pour lequel il était surqualifié : dans ce cas le salarié peut tout à fait être apte à occuper un emploi d'une classification supérieure. De même on peut imaginer que l'employeur ait, lors de la signature du contrat de travail de l'intéressé, classé son emploi comme relevant d'une classification inférieure à celle qui correspond aux fonctions réellement exercées par l'intéressé, si bien qu'en réalité le poste disponible relevant en apparence d'une classification supérieure est en réalité d'une classification équivalente à celle du poste précédemment occupé. Il faut également ajouter que la grille de classification conventionnelle peut comporter un nombre plus ou moins élevé de catégories et sous-catégories, si bien qu'une grille qui comporterait un découpage très fin limiterait à l'excès l'obligation de reclassement incombant à l'employeur, qui serait délié de l'obligation de proposer un poste

³ Dans votre jurisprudence on trouve certes une décision *Société Manpower* (4/1 SSR, 30 septembre 1994, n° 123826) faisant référence à la notion de classification mais c'était dans le cas très particulier : le salarié licencié était employé par une entreprise de travail temporaire et était permanent syndical et la décision juge que et précisément la décision juge que « nonobstant la double circonstance que M. Ben Salem possédait la qualification de tourneur P3 et, à ce titre, remplissait, auparavant, des missions de travail temporaire dans des entreprises clientes de la SOCIETE MANPOWER FRANCE, d'une part, et, d'autre part, qu'aucun emploi de cette spécialité n'aurait figuré dans la nomenclature des emplois propres de la société, il appartenait à celle-ci de rechercher toute autre possibilité de reclassement de M. Ben Salem, y compris, le cas échéant, dans des emplois de service existant à son siège ».

situé dans le barreau immédiatement supérieur de la classification mais en réalité guère différent de celui jusqu'alors occupé.

Il nous semble donc que le juge doit toujours adopter une approche *in concreto*. Dès lors, la cour n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant que la seule circonstance que les fiches de postes des emplois non proposés à M. M... indiquaient qu'ils relevaient de la classification de cadre alors que le contrat de travail de M. M... mentionnait un statut d'agent de maîtrise ne permettait pas de considérer que ces emplois ne seraient pas équivalents à celui de responsable de magasin qu'il exerçait jusqu'alors et ne devaient, par suite, pas être pris en compte pour apprécier le bien-fondé de l'appréciation de l'administration quant au respect par l'employeur de son obligation de recherche sérieuse de reclassement, la cour administrative d'appel de Douai n'a pas commis d'erreur de droit.

La société requérante critique en deuxième lieu les motifs par lesquels la cour a jugé que la circonstance que le médecin du travail avait estimé qu'il ne lui était pas possible de se prononcer sur l'aptitude de M. M... à des postes dont il ne connaissait pas les conditions de travail ne permettait pas de retenir qu'elle aurait valablement rempli ses obligations en matière de reclassement.

Dans sa rédaction applicable au litige, l'article L. 1226-2 du code du travail prévoit que les propositions de reclassement faites par l'employeur au salarié inapte prennent « *en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise* ».

Vous jugez que lorsqu'après son constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, ses préconisations peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement de l'employeur (4/1 CHR, 16 avril 2021, *Association pour l'accompagnement et le maintien à domicile*, n° 433905, aux Tables). Cette décision est en cohérence avec la jurisprudence de la Cour de cassation. La chambre sociale juge ainsi que les réponses apportées par le médecin du travail à la suite de sollicitations par l'employeur postérieures au constat de l'inaptitude peuvent permettre à l'employeur de justifier l'impossibilité de reclasser, lorsqu'il ressort notamment de ces précisions que le médecin du travail fait état de l'inaptitude relationnelle du salarié envers toute la hiérarchie de l'entreprise (Soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858, Bull., V, n° 841 ; RJS 02/2016, n° 103), ou lorsque le salarié n'a pas accepté la proposition d'un poste sur le site recommandé par le médecin du travail (Soc., 11 janvier 2017, n° 15-11.314 ; RJS 03/2017, n° 183).

Mais en l'espèce, le médecin du travail, interrogé par la société Lidl sur la compatibilité de certains postes de travail avec l'état de santé de M. M..., a refusé de se prononcer sur l'aptitude de ce dernier à occuper des postes dont il ne connaissait pas les conditions de travail. Si le fait d'avoir sollicité le médecin du travail était louable, la cour n'a commis aucune erreur de droit en estimant que cette seule sollicitation n'était pas suffisante pour

attester du caractère sérieux et loyal des recherches de reclassement, d'autant que le médecin du travail avait encouragé l'employeur à proposer les postes en cause au salarié et, en cas d'acceptation de celui-ci, de solliciter le médecin du travail dont dépend l'établissement dans lequel est situé le poste. L'arrêt de la Cour de cassation invoqué par la requérante (Soc., 23 novembre 2016, n° 15-21.711, 15-21.791) ne nous paraît à cet égard pas topique : il portait sur un cas dans lequel le poste de travail pour lequel l'employeur avait en vain sollicité l'avis du médecin du travail, qui avait refusé de se prononcer comme dans notre affaire au motif que celui-ci était situé dans un établissement hors de sa zone géographique, ne correspondait pas aux préconisations de l'avis d'inaptitude, ce qui explique que la chambre sociale ait jugé qu'il était insusceptible d'être proposé au salarié à titre de reclassement.

Le moyen tiré de ce que la cour aurait commis une erreur de droit en appréciant isolément les circonstances de nature à établir le caractère sérieux des recherches de reclassement par l'entreprise, alors qu'il lui appartenait d'apprécier globalement l'ensemble de ces circonstances pour se prononcer sur cette question nous semble manquer en fait, la cour ayant bien procédé à cette appréciation globale, comme en témoigne la mise en balance de l'absence de réponse de M. M... aux propositions qui lui avaient été faites par son employeur et la circonstance que des postes appropriés existant alors ne lui ont pas été proposés.

Si la société requérante conteste enfin l'appréciation ainsi portée par la cour pour estimer qu'elle n'avait pas respecté son obligation de reclassement, l'appréciation que portent les juges du fond sur le caractère suffisant des efforts de reclassement, donc sur le caractère sérieux de la recherche, est souveraine (Section, 11 juin 1999, *Prouvost*, n° 189144, au Recueil), rien ne justifiant à nos yeux de revenir sur cette jurisprudence ainsi que vous y invite la société requérante. Et même si les pièces du dossier témoignent des efforts de reclassement effectués par la société Lidl, **la dénaturation alléguée peut d'autant moins être retenue** que sa défense devant la cour ne permettait guère aux juges d'appel de retenir une thèse inverse à celle qu'ils ont privilégiée.

Il suit de là que l'arrêt de la cour ne s'expose pas à la censure en ce qu'il retient que le préjudice allégué par la société Lidl n'est pas en lien direct avec l'illégalité fautive de la décision refusant de l'autoriser à licencier M. M....

PCMNC au rejet du pourvoi.