Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

N° 120 / 2026
du 11.06.2026
Numéro CAS-2025-00186 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, onze juin deux mille vingt-six.

Composition :

Marie-Laure MEYER, conseiller à la Cour de cassation, président,
Rita BIEL, conseiller à la Cour de cassation,
Marianne EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Carole KERSCHEN, conseiller à la Cour de cassation,
Joëlle GEHLEN, premier conseiller à la Cour d'appel,

Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

demandeur en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour,

et

1) **l'établissement public CENTRES, FOYERS ET SERVICES POUR PERSONNES AGEES,** établi à L-2427 Luxembourg, 1, Plateau du Rham, représenté par le président du conseil d'administration, inscrit au registre de commerce et des sociétés sous le numéro J50,

défendeur en cassation,

comparant par la société en commandite simple CLIFFORD CHANCE, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Albert MORO, avocat à la Cour,

2) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

défenderesse en cassation.

Vu l'arrêt attaqué numéro 2025/0204 rendu le 23 octobre 2025 sous le numéro du registre COMIX 2025/0076 par le Conseil supérieur de la sécurité sociale ;

Vu le mémoire en cassation signifié les 15 et 16 décembre 2025 par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après *« ETAT »*) à l'établissement public CENTRES, FOYERS ET SERVICES POUR PERSONNES AGEES (ci-après *« SERVIOR »*) et à PERSONNE1.), déposé le 19 décembre 2025 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié les 3 et 4 février 2026 par SERVIOR à PERSONNE1.) et à l'ETAT, déposé le 10 février 2026 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général Marc HARPES.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le Conseil arbitral de la sécurité sociale avait déclaré fondé le recours du défendeur en cassation sub 1) contre une décision de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après *« Commission mixte »*) ayant prononcé le reclassement interne, avec réduction du temps de travail, de la défenderesse en cassation sub 2) auprès du défendeur en cassation sub 1) et avait renvoyé les parties devant la Commission mixte.

Le Conseil supérieur de la sécurité sociale a confirmé le jugement.

Sur la recevabilité du pourvoi

Le défendeur en cassation sub 1) conclut à l'irrecevabilité du pourvoi pour défaut d'intérêt à agir dans le chef du demandeur en cassation, motif pris que l'arrêt à rendre par la Cour de cassation sur le pourvoi introduit n'aurait aucune incidence sur la situation du demandeur en cassation dans le cadre d'un éventuel reclassement interne de la défenderesse en cassation sub 2), dans la mesure où le contrat de travail conclu entre celle-ci et le défendeur en cassation sub 1) aurait pris fin.

Le pourvoi en cassation n'est recevable que si le demandeur en cassation a intérêt à agir.

Il résulte de l'arrêt attaqué que l'appel du demandeur en cassation tendait à voir réformer le jugement de première instance en ce qu'il avait décidé que c'était à tort que la défenderesse en cassation sub 2) avait fait l'objet d'un reclassement interne auprès du défendeur en cassation sub 1).

L'arrêt attaqué, en ce qu'il a déclaré non fondé l'appel du demandeur en cassation, qui avait pris la décision de reclassement interne par le biais de la Commission mixte, lui fait grief, si bien qu'il a intérêt à agir.

Il s'ensuit que le pourvoi, par ailleurs régulier quant à la forme et au délai, est recevable.

Sur l'unique moyen de cassation

Enoncé du moyen

« ll est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit l'appel non fondé pour autant qu'il visait à réformer la décision du conseil arbitral de la sécurité sociale sur le calcul des quotas de l'article L.551-2 du Code du travail, alors que c'est à tort que les salariés reclassés à temps partiel sont comptabilisés dans l'effectif de SERVIOR pour le calcul des quotas de l'article L. 551-2 du code du travail, du fait que seuls les salariés reclassés à temps plein devraient faire partie de l'équation.

Qu'en détail, la motivation pertinente attaquée de l'arrêt est la suivante :

<< Or, le législateur, afin d'éviter des obligations de reclassement interne trop contraignantes en imposant aux employeurs à la fois d'embaucher des travailleurs handicapés et de reclasser des, salariés sans pouvoir compter des salariés déjà reclassés dans les quotas, y a" remédié par la loi du 24 juillet 2020 concernant le dispositif du reclassement, en restaurant une logique de proportionnalité dans les obligations des employeurs en réintégrant les salariés reclassés dans le cadre légal du travail en les assimilant aux travailleurs handicapés pour le calcul des quotas, toujours en référence par rapport à l'effectif de l'entreprise dont les salariés assimilés font partie, indépendamment d'une réduction du temps du travail' ou non.

C'est à bon escient que la juridiction de première instance fait remarquer que souvent un reclassement professionnel comporte une réduction-du temps de travail. Vouloir ainsi continuer,' même après la loi du 24 juillet 2020 ayant réintroduit des quotas en tant qu'allègement.de la charge patronale, à appliquer à l'article L. 562-3 du code du travail le sens voulu par l'ETAT, reviendrait à exiger des employeurs à devoir compter parmi leurs effectifs un nombre illimité de salariés en reclassement professionnel interne du moment que leur reclassement comporte une réduction du temps de travail << Cette lecture de l'article précité viderait le texte légal de toute substance et serait contraire à la volonté du législateur, raison pour laquelle aussi,

comme relevé ci-dessus,- la COMIX elle-même ne se tient pas à une interprétation littérale afin de "respecter l'esprit de la loi".

Pour vérifier le respect des quotas prévus à l'article L. 562-3 du code du travail, l'employeur peut donc faire valoir l'ensemble des salariés présents dans les effectifs de l'entreprise bénéficiant d'un reclassement professionnel avec ou sans réduction du temps de travail ainsi que les salariés ayant le statut de salarié handicapé employé à temps plein >>.

Alors que le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale retient que l'application du texte légal clair viderait le texte de sa substance et accentuerait les obligations des employeurs.

Qu'en conséquence, le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale a retenu que les salariés reclassés quelque soit leur temps de travail, inscrits dans l'effectif de l'entreprise, et bien qu'assimilés sur ce point aux travailleurs handicapés à temps plein, sont à considérer pour effectuer le calcul des quotas.

Or le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale n'a pas recherché le véritable objectif de la loi sur le reclassement pour donner sens à la disposition légale applicable. Le résultat validé en appel est contreproductif eu égard aux objectifs de la loi sur le reclassement professionnel du salarié et à sa finalité et favorise l'employeur. Il a donc violé sinon effectué une mauvaise application des articles L.551-2alinéa 1er et L-562-3 alinéa 1er du code du travail en incluant au calcul du quota les salariés reclassés en temps partiel inscrits dans l'effectif de l'entreprise concernée. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé les dispositions visées au moyen en ayant retenu que pour le calcul du quota prévu à l'article L.562-3, paragraphe 1, du Code du travail, il fallait tenir compte de tous les salariés reclassés faisant partie des effectifs du personnel, quel que soit leur temps de travail, alors que seuls les salariés reclassés à temps plein seraient à inclure dans ce calcul.

L'article L. 551-2, paragraphe 1, du Code du travail dispose

« *L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.*
Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément ».

L'article L. 562-3, paragraphe 1, du Code du travail dispose

« *L'Etat, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de cinq pour cent de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail et à condition qu'ils remplissent les conditions générales de formation et d'admission légales ou réglementaires.* (…) ».

L'article L.551-2, paragraphe 1, du Code du travail n'établit pas un quota séparé pour les salariés reclassés, mais assimile les salariés reclassés aux salariés handicapés pour le calcul du quota prévu par l'article L.562-3 du même code pour ceux-ci.

En retenant qu'aux fins de l'application du quota prévu à l'article L.562-3 du Code du travail, le défendeur en cassation sub 1) pouvait faire valoir les salariés présents dans les effectifs du personnel bénéficiant d'un reclassement professionnel avec réduction du temps de travail, les juges d'appel n'ont pas violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge du défendeur en cassation sub 1) l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation

reçoit le pourvoi ;

le rejette ;

condamne le demandeur en cassation à payer au défendeur en cassation sub 1) une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

le condamne aux frais et dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de la société en commandite simple CLIFFORD CHANCE, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Marie-Laure MEYER en présence du premier avocat général Marc SCHILTZ et du greffier Daniel SCHROEDER.

Luxembourg, le 17 avril 2026

Conclusions du Parquet général dans l'affaire de cassation

entre

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

et

1. l'établissement public CENTRES, FOYERS ET SERVICES POUR PERSONNES ÂGÉES, en abrégé SERVIOR

2. PERSONNE1.)

(n° CAS-2025-00186 du registre)

Par un mémoire signifié le 15 décembre 2025 à l'établissement public CENTRES, FOYERS ET SERVICES POUR PERSONNES ÂGÉES, en abrégé SERVIOR (ci-après « SERVIOR ») et le 16 décembre 2025 à PERSONNE1.) et déposé le 19 décembre 2025 au greffe de la Cour supérieure de justice, Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, a formé, au nom et pour le compte de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG (ci-après l' « ETAT »), un pourvoi en cassation contre un arrêt rendu contradictoirement le 23 octobre 2025 par le Conseil supérieur de la sécurité sociale, sous le numéro 2025/0204.

Un mémoire en réponse signé par Maître John-Kévin TED, avocat à la Cour, agissant au nom et pour le compte de SERVIOR a été signifié le 3 février 2026 à PERSONNE1.) et le 4 février 2026 à l'ETAT, et déposé au greffe de la Cour supérieure de justice le 10 février 2026. Ce mémoire peut être pris en considération pour avoir été introduit dans les conditions de forme et de délai prévues dans la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Sur la recevabilité du pourvoi en cassation qui est contestée

Dans son mémoire en réponse, SERVIOR oppose l'irrecevabilité du pourvoi pour défaut d'intérêt à agir dans le chef du demandeur en cassation.

A l'appui de son moyen, SERVIOR fait valoir que l'arrêt à rendre par Votre Cour sur le pourvoi du demandeur en cassation n'aurait aucune incidence sur la situation de l'ETAT dans le cadre d'un éventuel reclassement interne de PERSONNE1.), dans la mesure où son contrat de travail avec SERVIOR aurait pris fin.

Le recours en cassation étant une instance nouvelle, il est soumis, comme toute demande en justice, à la règle traditionnelle « pas d'intérêt, pas d'action ». Le pourvoi en cassation n'est ainsi recevable que si le demandeur en cassation justifie d'un intérêt pour agir. Le dispositif de la décision attaquée doit lui faire grief.[1]

Il résulte de l'arrêt attaqué que l'appel de l'ETAT tendait à voir réformer le jugement de première instance en ce qu'il avait décidé que c'était à tort que PERSONNE1.) avait fait l'objet d'un reclassement interne auprès de SERVIOR, au motif que SERVIOR remplissait les conditions prévues par la loi pour être dispensé du reclassement interne de PERSONNE1.).

L'arrêt entrepris par le pourvoi, en ce qu'il a déclaré non fondé l'appel du demandeur en cassation, qui a pris la décision de reclassement interne par le biais de la Commission mixte instituée par l'article L. 552-1 du Code du travail[2], lui fait grief, si bien que l'ETAT a intérêt à agir[3].

Le pourvoi a, par ailleurs, été introduit dans les conditions de délai[4] et de forme[5] prévues par la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Il en suit que le pourvoi est recevable.

---

1 J. et L. BORÉ, La cassation en matière civile, 6ème édition 2023/2024, n° 43.05.
2 D'après l'article L. 552-1 du Code du travail, la Commission mixte dépend du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions.
3 Comp. : Cass. 19 décembre 2024, n° CAS-2024-00039 du registre.
4 L'arrêt entrepris a été signifié au demandeur en cassation le 29 octobre 2025, de sorte que le pourvoi introduit le 15 décembre 2025 l'a été dans le délai de deux mois prévu à l'article 7 la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.
5 Le demandeur en cassation a déposé au greffe de la Cour supérieure de justice un mémoire en cassation signé par un avocat à la Cour, signifié préalablement à son dépôt à la défenderesse en cassation, de sorte que les formalités imposées par l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation ont été respectées.

Sur les faits et rétroactes

Par un jugement du 26 février 2026, le Conseil arbitral de la sécurité sociale avait déclaré fondé le recours de SERVIOR contre une décision de la Commission mixte du 7 juin 2024 qui avait décidé le reclassement professionnel interne de PERSONNE1.) auprès de SERVIOR.

Pour statuer ainsi, le Conseil arbitral de la sécurité sociale avait considéré que SERVIOR remplissait les quotas prévus à l'article L. 551-2 (1) du Code du travail pour être dispensé du reclassement interne de PERSONNE1.), dans la mesure où il fallait, pour l'application de ces quotas, prendre en considération, outre les salariés handicapés engagés à plein temps, l'ensemble du personnel reclassé et non seulement, comme soutenu par l'ETAT, le personnel reclassé se trouvant en situation d'embauche à plein temps.

Par l'arrêt entrepris par le pourvoi, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a confirmé le jugement de première instance.

Sur l'unique moyen de cassation

L'unique moyen de cassation est libellé comme suit :

> « *ll est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit l'appel non fondé pour autant qu'il visait à réformer la décision du conseil arbitral de la sécurité sociale sur le calcul des quotas de l'article L.551-2 du Code du travail, alors que c'est à tort que les salariés reclassés à temps partiel sont comptabilisés dans l'effectif de SERVIOR pour le calcul des quotas de l'article L. 551-2 du code du travail, du fait que seuls les salariés reclassés à temps plein devraient faire partie de l'équation.*
>
> *Qu'en détail, la motivation pertinente attaquée de l'arrêt est la suivante :*
>
> *«Or, le législateur, afin d'éviter des obligations de reclassement interne trop contraignantes en imposant aux employeurs à la fois d'embaucher des travailleurs handicapés et de reclasser des, salariés sans pouvoir compter des salariés déjà reclassés dans les quotas, y a remédié par la loi du 24 juillet 2020 concernant le dispositif du reclassement, en restaurant une logique de proportionnalité dans les obligations des employeurs en réintégrant les salariés reclassés dans le cadre légal du travail en les assimilant aux travailleurs handicapés pour le calcul des quotas,*

toujours en référence par rapport à l'effectif de l'entreprise dont les salariés assimilés font partie, indépendamment d'une réduction du temps du travail ou non,

C'est à bon escient que la juridiction de première instance fait remarquer que souvent un reclassement professionnel comporte une réduction du temps de travail. Vouloir ainsi continuer, même après la loi du 24 juillet 2020 ayant réintroduit des quotas en tant qu'allègement de la charge patronale, à appliquer à l'article L. 562-3 du code du travail le sens voulu par l'ETAT, reviendrait à exiger des employeurs à devoir compter parmi leurs effectifs un nombre illimité de salariés en reclassement professionnel interne du moment que leur reclassement comporte une réduction du temps de travail. Cette lecture de l'article précité viderait le texte légal de toute substance et serait contraire à la volonté du législateur, raison pour laquelle aussi, comme relevé ci-dessus, la COMIX elle-même ne se tient pas à une interprétation littérale afin de « respecter l'esprit de la loi ».

Pour vérifier le respect des quotas prévus à l'article L. 562-3 du code du travail, l'employeur peut donc faire valoir l'ensemble des salariés présents dans les effectifs de l'entreprise bénéficiant d'un reclassement professionnel avec ou sans réduction du temps de travail ainsi que les salariés ayant le statut de salarié handicapé employé à temps plein ».

Alors que le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale retient que l'application du texte légal clair viderait le texte de sa substance et accentuerait les obligations des employeurs.

Qu'en conséquence, le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale a retenu que les salariés reclassés quelque soit leur temps de travail, inscrits dans l'effectif de l'entreprise, et bien qu'assimilés sur ce point aux travailleurs handicapés à temps plein, sont à considérer pour effectuer le calcul des quotas.

Or le Conseil Supérieur de la Sécurité Sociale n'a pas recherché le véritable objectif de la loi sur le reclassement pour donner sens à la disposition légale applicable. Le résultat validé en appel est contreproductif eu égard aux objectifs de la loi sur le reclassement professionnel du salarié et à sa finalité et favorise l'employeur. Il a donc violé sinon effectué une mauvaise application des articles L.551-2, alinéa 1er et L.562-3, alinéa 1er du code du travail en incluant au calcul du quota les salariés reclassés en temps partiel inscrits dans l'effectif de l'entreprise concernée. »

Aux termes du moyen de cassation, tiré de la violation des articles L. 551-2, paragraphe 1er, alinéa 1er, et L. 562-3, paragraphe 1er, alinéa 1er, du Code du travail, il est fait grief

au Conseil supérieur de la sécurité sociale d'avoir considéré que pour le calcul du seuil de cinq pour cent des effectifs du personnel occupé à concurrence duquel les employeurs sont tenus d'employer des salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe, il fallait tenir compte de tous les salariés reclassés faisant partie des effectifs du personnel, quel que soit leur temps de travail, alors que suivant le demandeur en cassation, seuls les salariés reclassés à temps plein devraient être inclus dans ce calcul.

L'article L. 551-2, paragraphe 1er, alinéa 1er, du Code de travail dispose comme suit :

> « *L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.* »

L'article L. 562-3, paragraphe 1er, alinéa 1er, du Code du travail dispose comme suit :

> « *L'Etat, les communes, les établissements publics et la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de cinq pour cent de l'effectif total de leur personnel occupé en qualité de fonctionnaires ou de salariés liés par un contrat de travail et à condition qu'ils remplissent les conditions générales de formation et d'admission légales ou réglementaires.* »

L'arrêt attaqué est motivé comme suit sur le point considéré :

> « *Reste à vérifier si SERVIOR Centre Geenzeblei Wiltz peut se prévaloir du taux d'emploi obligatoire de salariés handicapés prévu à l'article L. 562-3 du code du travail. Si les parties se concordent pour dire que les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés, elles divergent sur la question de savoir si cette assimilation est uniquement réservée aux seuls salariés reclassés à temps plein. L'appelant, dans sa motivation d'appel, sollicite une interprétation littérale de l'article L. 562-3 du code du travail, tandis que les parties intimée et tierce intéressée, à l'instar des développements retenus par la juridiction de première instance, font privilégier une interprétation téléologique.*

Les positions antagonistes présentées par les parties amène le Conseil supérieur de la sécurité sociale à scruter la portée envisagée par le législateur, laquelle ne se dégage souvent que de la prise en considération du contexte dans lequel les mots sont utilisés, vu que la loi exprime par des normes générales et abstraites les règles gouvernant les interactions économiques, juridiques et sociales, sans que le législateur ne puisse imaginer lors de son œuvre rédactionnelle toutes les situations auxquelles pourra donner lieu la vie réelle et sans que la norme du fait de son abstraction et de sa généralité ne puisse adéquatement couvrir toutes ces situations individuelles.

Il appartient donc au juge d'appliquer la norme générale et abstraite aux cas particuliers qui lui sont soumis où une application littérale du texte de loi tel que rédigé, risquerait de manquer de donner à la loi son effet utile.

(…)

Il ressort de l'exposé des motifs (26.06.2018) ayant abouti à la loi du 24 juillet 2020 (documents parlementaires 7309) que « suite à la réforme de la législation en 2015, les employeurs se sont plaints de l'abolition des quotas du fait qu'ils étaient obligés de procéder à un reclassement interne sans pouvoir faire état des personnes en reclassement professionnel et faisant partie de l'effectif de l'entreprise et des personnes ayant le statut de salarié handicapé. Il est proposé de réintroduire le dispositif légal en vigueur avant la réforme de 2015 et de rétablir les quotas ».

Le résumé publié fait état que « Le projet de loi réintroduit également la disposition selon laquelle les salariés en reclassement professionnel faisant partie de l'effectif de l'entreprise sont pris en compte pour le calcul des quotas relatifs aux personnes ayant le statut de salarié handicapé. Dès lors, il sera possible qu'un salarié qui devrait bénéficier d'un reclassement interne ne l'obtient pas si le quota est dépassé et il sera reclassé en externe. Les employeurs étaient demandeurs pour réintroduire ce concept dans la législation sur le reclassement professionnel ».

Il ressort des documents cités que le seul critère pour la prise en considération des salariés reclassés au niveau du calcul des quotas est de faire partie de l'effectif de l'entreprise, indépendamment de toute notion de durée du temps de travail.

L'appelant, tout en reprochant à la juridiction de première instance de se contredire en assimilant les salariés reclassés aux salariés handicapés sans tenir compte d'une prestation de travail à temps complet, concède lui-même à la page 7 de son acte d'appel que dans le souci de respecter l'esprit de la loi, la COMIX ne se tient pas à

une interprétation littérale de l'article précité, alors que celle-ci englobe « pour respecter l'esprit de la loi » dans le calcul pour l'atteinte du quota, l'ensemble du personnel reclassé du moment que la durée du temps de travail hebdomadaire atteigne au moins vingt heures par semaine.

Or, le législateur, afin d'éviter des obligations de reclassement interne trop contraignantes en imposant aux employeurs à la fois d'embaucher des travailleurs handicapés et de reclasser des salariés sans pouvoir compter des salariés déjà reclassés dans les quotas, y a remédié par la loi du 24 juillet 2020 concernant le dispositif du reclassement, en restaurant une logique de proportionnalité dans les obligations des employeurs en réintégrant les salariés reclassés dans le cadre légal du travail en les assimilant aux travailleurs handicapés pour le calcul des quotas, toujours en référence par rapport à l'effectif de l'entreprise dont les salariés assimilés font partie, indépendamment d'une réduction du temps du travail ou non.

C'est à bon escient que la juridiction de première instance fait remarquer que souvent un reclassement professionnel comporte une réduction du temps de travail. Vouloir ainsi continuer, même après la loi du 24 juillet 2020 ayant réintroduit des quotas en tant qu'allègement de la charge patronale, à appliquer à l'article L. 562-3 du code du travail le sens voulu par l'ETAT, reviendrait à exiger des employeurs à devoir compter parmi leurs effectifs un nombre illimité de salariés en reclassement professionnel interne du moment que leur reclassement comporte une réduction du temps de travail. Cette lecture de l'article précité viderait le texte légal de toute substance et serait contraire à la volonté du législateur, raison pour laquelle aussi, comme relevé ci-dessus, la COMIX elle-même ne se tient pas à une interprétation littérale afin de « respecter l'esprit de la loi ».

Pour vérifier le respect des quotas prévus à l'article L. 562-3 du code du travail, l'employeur peut donc faire valoir l'ensemble des salariés présents dans les effectifs de l'entreprise bénéficiant d'un reclassement professionnel avec ou sans réduction du temps de travail ainsi que les salariés ayant le statut de salarié handicapé employé à temps plein. »

Aux termes de l'article L. 551-1, paragraphe 1er, du Code du travail, peuvent bénéficier d'un reclassement professionnel interne ou externe, les salariés qui, sans être invalides[6], sont, par suite de maladie ou d'infirmité incapables d'exécuter les tâches correspondant

6 Aux termes de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, est considéré comme atteint d'invalidité, l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ou tout autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. Le travailleur invalide se distingue ainsi du travailleur reclassé en ce que le premier n'est apte à exercer plus aucune occupation sur le marché de l'emploi (Cass. 28 novembre 1996, Pas. 30, p. 187).

à leur dernier poste de travail. Les dispositions sur le reclassement s'appliquent, aux vœux du paragraphe 3 de cet article, tant au secteur public qu'au secteur privé.

En vertu de l'article L. 551-2, paragraphe 4, du Code du travail, le reclassement peut s'accompagner d'une réduction du temps de travail qui est décidée par la Commission mixte et qui s'impose donc à l'employeur concerné, ce dernier étant cependant autorisé à réduire le salaire proportionnellement à la réduction du temps de travail. Dans ce cas, le salarié a droit à une indemnité compensatoire qui correspond à la différence entre le revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu moyen cotisable au titre de l'assurance pension. Cette indemnité compensatoire doit être demandée auprès de l'Agence pour le développement et l'emploi et est donc à charge du trésor public.

Comme relevé dans l'arrêt entrepris, le quota de cinq pour cent de l'effectif du personnel occupé, à concurrence duquel l'employeur a l'obligation de reclasser des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail, après avoir été abandonné à la suite d'une réforme de 2015, a été rétabli par une loi du 24 juillet 2020[7] sur demande des employeurs concernés.

C'est à juste titre que le Conseil supérieur de la sécurité sociale a considéré qu'adopter la position du demandeur en cassation en n'admettant dans le quota rétabli par la loi que les salariés reclassés à plein temps, écartant en cela ceux faisant l'objet d'un reclassement avec réduction du temps de travail, viderait ce quota de toute substance, en ce sens que les employeurs seraient tenus d'admettre dans leurs effectifs un nombre illimité de salariés en reclassement, du moment que le reclassement comporte une réduction du temps de travail.

Il résulte par ailleurs des dispositions légales relatives au reclassement, que même si le reclassement s'accompagne d'une réduction du temps de travail, le travailleur reclassé est considéré comme demeurant un travailleur à plein temps, puisqu'il a le droit de conserver la rémunération qu'il touchait avant le reclassement à temps partiel, la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération lui étant versée par l'Agence pour le développement et l'emploi sous forme d'une indemnité compensatoire. Il ne faut pas perdre de vue à cet égard qu'à la différence d'une réduction du temps de travail volontairement convenue entre le salarié et son employeur, en application de l'article L. 123-1 du Code du travail, la réduction du temps de travail du salarié reclassé est, dans le cas de figure de l'article L. 551-2, paragraphe 4, du Code du travail, involontaire

7 Mémorial n° A 663 du 5 août 2020.

puisqu'impliqué par l'état de santé du salarié, dûment constaté par le médecin du travail compétent, ne lui permettant plus d'occuper son dernier poste de travail.

L'argumentaire du demandeur en cassation de dire que l'article L. 562-3 du Code du travail obligeant l'employeur étatique, communal et assimilé d'employer à plein temps des salariés reconnus comme salariés handicapés, impliquerait que, du fait de l'assimilation des salariés reclassés aux salariés handicapés pour le calcul du quota, que ne pourraient être inclus dans ce quota que des salariés reclassés à plein temps ne saurait être suivi.

En effet, la dernière phrase du premier alinéa du premier paragraphe de l'article L. 551-2 du Code du travail, qui précise que « *Aux fins de respect de cette obligation* [i.e. l'obligation de l'employeur de reclasser des salariés dans la limite du taux de cinq pour cent de l'effectif total du personnel occupé, prévue à l'article L. 562-3 du Code du travail], *les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés* (…) » implique, selon la lecture du soussigné, que cet article n'établit pas un quota séparé pour les salariés reclassés à côté de celui prévu à l'article L. 562-3 pour les salariés handicapés, mais que pour le calcul de la limite de cinq pour cent de l'effectif total du personnel occupé sont pris en compte, du fait de cette assimilation, tant les salariés handicapés que les salariés reclassés. L'assimilation ne vaut donc que pour le quota et ne saurait aller au-delà, les salariés handicapés et les salariés reclassés étant par ailleurs soumis à des régimes distincts prévus respectivement par les articles L. 551-1 et suivants et L. 561-1 et suivants du Code du travail.

Il ne faut pas faire l'amalgame entre l'obligation de l'employeur étatique ou assimilé d'employer à plein temps un salarié handicapé prévu à l'article L. 562-3 du Code du travail, l'obligation de tout employeur, qu'il soit du secteur public ou privé, d'accepter un reclassement, le cas échéant, avec réduction du temps de travail décidé par la Commission mixte, en application de l'articles L. 551-2 du Code du travail, et l'assimilation des salariés reclassés aux salariés handicapés aux fins du calcul du quota prévu par l'article L. 562-3 du Code du travail pour les salariés handicapés.

L'article L. 551-2 du Code du travail ne précise par ailleurs pas que les salariés bénéficiaires d'un reclassement avec réduction du temps de travail seraient exclus du quota. Suivre le raisonnement du demandeur en cassation et les exclure du quota reviendrait à cet égard à introduire à l'article L. 551-2 une distinction que la loi ne prévoit pas et violerait l'adage « *ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus* ».

Ne saurait ainsi être tirée de l'obligation de l'employeur étatique ou assimilé d'employer à plein temps des salariés reconnus comme salariés handicapés dans les limites de cinq pour cent de l'effectif total du personnel, la conclusion que les salariés reclassés, assimilés aux salarisé handicapés, ne pourraient être pris en compte pour le calcul de ce quota que dans la mesure où ils seraient employés à plein temps.

En considérant qu'aux fins de l'application du quota prévu à l'article L. 562-3 du Code du travail, l'employeur peut faire valoir les salariés présents dans les effectifs de l'entreprise bénéficiant d'un reclassement professionnel avec réduction du temps de travail, le Conseil supérieur de la sécurité sociale n'a partant pas violé les dispositions légales visées au moyen.

Dans les développements qui suivent l'exposé du moyen, le demandeur en cassation cite l'avis de la Chambre des salariés rendu dans le cadre de la procédure législative ayant abouti à la loi du 24 juillet 2020 qui a réintroduit à l'article L.551-2 du Code du travail[8], qui considère, en rapport avec l'obligation de reclassement à concurrence du taux de cinq pour cent de l'effectif du personnel occupé, que l'assimilation des salariés reclassés aux salariés handicapés aux fins de détermination si le quota des cinq pour cent est rempli, « *se fait en prenant compte de la durée de travail cumulée à raison d'un salarié à plein temps* ».

Suivant cette thèse, le calcul de l'effectif des salariés reclassés à temps partiel se ferait au pro rata de leur temps de travail. Il s'agit là de l'approche de calcul généralement adoptée pour calculer les effectifs du personnel d'une entreprise. Or, les règles de calcul des effectifs du personnel peuvent varier : ainsi, le Code du travail prévoit que pour le calcul du seuil d'au moins quinze salariés obligeant à la mise en place d'une délégation du personnel, les salariés travaillant au moins seize heures par semaine sont comptés intégralement et ce n'est que si le temps de travail est inférieur, que l'effectif est calculé au prorata des heures[9].

En l'absence de règles spécifiques énoncées par la loi sur le calcul des effectifs des salariés reclassés pour atteindre le quota des cinq pour cent, et compte tenu du fait que les salariés reclassés sont considérés, même en cas de réduction du temps de travail, du point de vue de leur rémunération, comme des travailleurs à plein temps, la position du Conseil de la sécurité sociale de considérer que pour le calcul dudit quota, il suffit que les salariés reclassés fassent partie de l'effectif de l'entreprise, indépendamment de la circonstance que le reclassement comporte ou non une réduction du temps de travail, paraît justifiée.

8 Doc. parl. n° 7309[1].
9 Article L. 411-1 du Code du travail.

Il en suit que le moyen n’est pas fondé.

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais n’est pas fondé.

Pour le procureur général d’Etat,
Le premier avocat général,

Marc HARPES