

72 JURISPRUDENCES

Cette rubrique reprend 72 jurisprudences concernant le salarié handicapé au travail.

SOMMAIRE

I. Pendant l'arrêt maladie

1. Voyage touristique et arrêt maladie du salarié
2. Travail dans une station service pendant l'arrêt de travail
3. Activité de brocante pendant un arrêt de travail
4. Activité pour le compte d'autrui pendant l'arrêt de travail
5. Obligations du salarié
6. Activités violant l'obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de l'entreprise
7. Restitution à l'employeur qui en fait la demande d'éléments matériels nécessaires pendant un arrêt de travail
8. Obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur mais pas de collaboration avec l'entreprise pendant la maladie

II. Quelques autres décisions à propos des droits des salariés concernant la maladie

1. Le fait pour un salarié de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier son licenciement
2. L'employeur est tenu, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, d'en faire la déclaration.
3. L'inaptitude au poste occupé ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement. L'inaptitude au poste occupé, sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude précitée.
4. Règlement du 13ème mois en arrêt AT, application de la convention collective.
5. Droit à l'indemnité préavis (L.122.32.6) si l'inaptitude a pour origine un AT, même si le salarié n'est plus pris en charge à ce titre.
6. Une dépression nerveuse admise comme AT

III. Licenciement du salarié malade

1. Désorganisation et remplacement définitif
2. La maladie prolongée est-elle une cause légitime de licenciement ?
3. Nécessité du remplacement dans la lettre de licenciement

IV. Invalidité, inaptitude

V. Contre visite patronale

1. Contrôle des arrêts de travail conséquences ?
2. Obligation de se soumettre à la contre visite de contrôle
3. Contre visite patronale. Absence du domicile due à une visite médicale chez un médecin.
4. Le salarié a-t-il la possibilité de refuser le contrôle médical ? Existe-t-il des refus légitimes ?
5. Non justification du mandat du médecin "patronal" auprès du salarié
6. Désignation d'un médecin expert et contestation des conclusions du médecin patronal

VI. La visite de reprise

1. Initiative et obligation pesant sur l'employeur
2. Conséquences en l'absence de la visite de reprise
3. Troubles psychologiques et constatation de l'inaptitude

VII. Procédure médicale de constatation d'inaptitude

1. Inaptitude physique. Nécessité d'une constatation par un double examen du médecin du travail
2. Le licenciement d'un salarié avant le second examen médical prévu par l'article R. 241-51-1 du Code du travail est nul sur le fondement de l'article L.122-45
3. La notion de danger immédiat résulte de l'avis du médecin du travail
4. Le licenciement prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical ne portant pas mention du danger immédiat est nul

VIII. Le salaire avant et entre les 2 visites (médecin du travail)

IX. La possibilité de recours contre la décision du médecin du travail

X. Après la période d'un mois, reprise du versement du salaire

1. Après la période d'un mois, reprise du versement du salaire
2. L'option offerte au salarié en cas d'inertie de l'employeur
3. Cette reprise du versement ne souffre d'aucune exception.
4. Refus abusif du salarié d'accepter les propositions de reclassement
5. Salarié protégé - autorisation administrative tardive
6. Même si une garantie de ressource avait été versée au salarié
7. Même si le salarié a perçu pendant les mêmes périodes des prestations de sécurité sociale

XI. Reclassement : obligations/conséquences

1. Refus de prise en compte des contre-indications du médecin du travail et absence maladie conséquences ?
2. L'inaptitude médicale définitive au poste de travail : quelles obligations pour l'employeur ?
3. Contrat de travail. Inaptitude. Art. L.241-10-1. Motivation du refus patronal
4. Non respect des obligations de l'employeur en matière de reclassement
5. L'employeur ne satisfait pas aux obligations de l'article L.241-10-1 du Code du travail sans prendre en considération les propositions du médecin du travail, sans saisi de la difficulté l'inspecteur du travail
6. Obligation de reclassement. Rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.
7. Reclassement à chercher dans le groupe suite à une inaptitude pour maladie
8. Reclassement dans le groupe suite à un accident du travail ou maladie professionnelle
9. Obligation de démontrer l'impossibilité du reclassement

Formalisme ou droit à l'emploi ?

10. Proposition imprécise = manquement à l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur
11. Un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher le reclassement d'un salarié accidenté du travail
12. Un employeur ne peut se contenter, afin d'apporter la preuve de l'impossibilité de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à l'emploi occupé précédemment, de faire référence à l'avis du médecin du travail qui n'a pas indiqué quel poste pouvait convenir au salarié
13. Obligation de reclassement : simple formalisme ?
14. Le licenciement sans recherche préalable de reclassement : quelle indemnisation pour le salarié victime d'un Accident du travail ?

XII. Inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

1. Avis des délégués du personnel
2. La consultation des délégués du personnel sur le reclassement du salarié est obligatoire
3. La consultation du comité d'entreprise sur un plan de redressement judiciaire ne supplée pas la consultation des délégués du personnel
4. Une seule consultation des délégués du personnel s'impose même si plusieurs postes de reclassement sont proposés

XIII. Refus d'un poste de reclassement par le salarié

1. Le refus, par le salarié, du poste de reclassement proposé, ne constitue plus une faute grave.
2. Licenciement pour inaptitude manquement à l'obligation de reclassement et paiement du préavis
3. Lorsqu'à l'issue de l'arrêt de travail, il s'avère impossible de reclasser un salarié déclaré inapte à son poste dans le délai d'un mois, il n'y a qu'une alternative, payer le salarié ou le licencier. La rupture d'un commun accord est illégale.

XIV. Inaptitude et CDD

1. C.D.D. Rupture avant le terme Inaptitude physique non constitutive de force majeure
2. C.D.D. Résiliation judiciaire prévue par l'article L. 122-32-9. Application limitée à l'inaptitude physique d'origine professionnelle
3. Rupture d'un C.D.D pour inaptitude. Pas de dommage et intérêt en vertu de l'article L.122-3-8 mais dommage et intérêt pour préjudice subi.

XV. Inaptitude et licenciement économique. Incompatible ?

1. Ni l'existence d'une cause économique, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail
2. L'inaptitude suite à un A.T. ouvrait droit au bénéfice des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne pouvait dès lors le licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions.
3. Lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique
4. En application des articles L. 122-14-2 et L. 122-32-2 du Code du travail, la lettre de licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident de travail ou en raison d'une maladie professionnelle doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail, l'existence d'un motif économique ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité

XVI. Défaut de procédure (licenciement)

Pendant l'arrêt maladie

Sommaire

Impossibilité de licencier un salarié sauf acte de déloyauté (Acte de concurrence) La violation par le salarié de ses obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne constitue pas un motif de licenciement

1. Voyage touristique et arrêt maladie du salarié
2. Travail dans une station service pendant l'arrêt de travail
3. Activité de brocante pendant un arrêt de travail
4. Activité pour le compte d'autrui pendant l'arrêt de travail

Obligations du salarié

5. Activités violant l'obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de l'entreprise
6. Restitution à l'employeur qui en fait la demande d'éléments matériels nécessaires pendant un arrêt de travail
7. Obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur mais pas de collaboration avec l'entreprise pendant la maladie

1. Voyage touristique et maladie du salarié

Ne pas confondre les obligations à l'égard de la sécurité sociale et celles à l'égard de l'employeur

La violation par le salarié en arrêt de travail de ses obligations à l'égard des organismes de sécurité sociale ne constitue pas un motif légitime de licenciement.

Référence Cass. soc., 16 juin 1998, M. Genovese c/ SARL Ley's, arrêt n°3415 P + B : Luis-Data n°002760

La Cour, / (...) Vu l'article L.122.14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. Genovese, salarié de la société Ley's, a été victime le 2 mars 1990 d'un accident de trajet et a bénéficié d'un arrêt de travail pour ce motif jusqu'au 11 juin 1990 puis pour maladie à compter de cette date ; qu'ayant adressé une carte postale à son entreprise le 8 juin 1990, il a été licencié le 18 juillet suivant pour faute au motif qu'il s'était rendu en vacances en Yougoslavie pendant son arrêt de travail pour maladie ; que l'employeur lui a ultérieurement payé ses indemnités de préavis et de licenciement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé de ce licenciement et obtenir paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter M. Genovese de ses demandes, la cour d'appel a énoncé que le fait, pour un salarié, d'effectuer un voyage d'agrément dans un pays lointain pendant une période d'arrêt de travail médicalement justifiée à la suite d'un accident de trajet constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, alors que le salarié en arrêt maladie ne peut quitter son domicile, sauf pendant les heures autorisées, et que ce comportement constitue une violation de ses obligations tant vis-à-vis de la sécurité sociale que de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi alors, d'une part, que les obligations du salarié vis-à-vis de la sécurité sociale ne peuvent justifier son licenciement et alors, d'autre part, que le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat de travail, en sorte que les faits qui lui étaient reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : Casse.

NOTE : La solution est classique : la violation par le salarié de son obligation de ne pas quitter le domicile est susceptible, en cas de contrôle exercé par la caisse, de lui faire perdre le bénéfice des indemnités journalières mais ne justifie pas son licenciement.

2. Travail dans une station service pendant un arrêt de travail

L'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale et tenant aux heures de sorties autorisées ne peut justifier son licenciement.

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt.

4 juin 2002 Rejet Sur le moyen unique :

Attendu que M. Plavsic, engagé le 25 avril 1977 en qualité de conducteur receveur par la société Les Courriers du Midi, a été licencié le 30 juillet 1996 pour faute grave au motif de « tromperie à l'égard de l'employeur en exerçant une activité de service pour compte d'autrui durant un arrêt maladie ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale » ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 décembre 1999) d'avoir dit que le licenciement de M. Plavsic ne reposait ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, à titre de dommages intérêts pour rupture abusive et sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen :

Mais attendu, d'abord, que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale et tenant aux heures de sortie autorisées ne peut justifier son licenciement ;

Attendu, ensuite, que l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait remplacé temporairement et à titre bénévole le gérant d'une station-service dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement ne constituait pas une faute grave ; qu'en outre exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, elle a jugé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ; Par ces motifs : Rejette le pourvoi. N°00-40.894.Société Courriers du Midi contre M. Plavsic.

3. Activité de brocante pendant un arrêt de travail

Lorsque le licenciement a été prononcé pour un motif disciplinaire, les juges, tenus par les termes de la lettre de licenciement, doivent uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constitue une faute.

Viola l'article L 122-14.3 du Code du travail, la cour d'appel qui énonce que le fait pour un salarié de se trouver sur un stand de brocante le dimanche matin pendant une période d'arrêt de travail médicalement justifiée, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, alors que le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat de travail, en sorte que les faits qui lui étaient reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant de son contrat de travail dès lors qu'il n'était pas soutenu que le salarié ait commis un acte de déloyauté.

21 mars 2000. Cassation partielle. Sur les deux moyens réunis :

Vu les articles L.122-14-2, L. 122-14-3 et L. 122-40 du Code du travail ;

Attendu que M. Marino a été engagé le 4 décembre 1974 par la société Semitag en qualité de conducteur receveur ; qu'à compter du 17 mai 1994, il a été en arrêt de travail pour maladie ; que courant septembre et octobre 1994, il a été vu sur un stand de brocante au marché aux puces le dimanche matin ; que le 8 décembre 1994, il a été licencié pour faute grave ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de M. Marino reposait sur une cause réelle et rejeter les demandes du salarié, la cour d'appel a énoncé qu'il ressort des déclarations mêmes de M. Marino que ce dernier exerçait, jusqu'à son arrêt de travail de mai 1994, une activité de brocante pour son compte personnel, sur les divers marchés aux puces ou brocantes de l'agglomération grenobloise ; qu'il soutient qu'il avait totalement cessé ses activités jusqu'en septembre 1994, période où, se sentant mieux et sur les conseils, de son médecin, il avait repris une activité dans la brocante. non plus pour son propre compte, mais pour celui de son gendre ou d'une amie : qu'il n'est pas douteux que l'aide ainsi apportée, même si elle n'était pas rémunérée, montrait la capacité de M. Marino à exercer une activité de travail ; que s'il est certain que, eu égard à la nature de sa maladie, ce retour progressif à la vie active ne pouvait qu'être bénéfique à M. Marino, il n'en demeure pas moins qu'il se devait d'en informer, son employeur, même si cette activité était exercée à titre bénévole ; que cette omission d'informer son employeur, si elle ne peut être qualifiée de tromperie, doit s'analyser comme un motif réel et sérieux de licenciement ; qu'en effet, une telle omission ne peut que ruiner la confiance de l'employeur ; qu'il ressort des éléments du dossier que le comportement de M. Marino a causé un trouble sérieux au sein de l'entreprise, dans la mesure où ses collègues de travail se sont étonnés des activités parallèles de M. Marino, et où ce comportement a été à l'origine d'un climat de tension pour la majorité des salariés supportant mal qu'un collègue en arrêt maladie puisse travailler sur un marché ; que ce trouble ne pouvait que compromettre les intérêts légitimes de l'entreprise qui s'exposait, en tolérant de tels agissements, à voir se multiplier les arrêts maladie ; que ce grief constitue également un motif réel et sérieux de licenciement ; Attendu, cependant, que le licenciement ayant été prononcé pour un motif disciplinaire, la cour d'appel, tenue par les termes de la lettre de licenciement. Devait uniquement rechercher si le fait reproché au salarié constituait une faute ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié se trouvait en période de suspension de son contrat de travail, en sorte que les faits qui lui étaient reprochés ne constituaient pas un manquement aux obligations résultant du contrat de travail dès lors qu'il n'était

pas soutenu que le salarié avait commis un acte de déloyauté, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté les demandes du salarié tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral et dit n'y avoir lieu à application de l'article L. 122-14-4, alinéa 2, du Code du travail, l'arrêt rendu le 23 juin 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

M. Marino contre société Semitag. N°97-44-370

4. Activité pour le compte d'autrui pendant un arrêt de travail

Participation à un spectacle

L'exercice d'une activité par un salarié en arrêt de maladie n'est pas en soi constitutif d'un acte déloyal. Le salarié reste loyal tant que cette activité n'est pas rémunérée et n'est pas d'une nature, comparée à celle de son travail, démontrant que son arrêt n'est plus justifié.

Dès lors, n'est pas constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour une employée de halte garderie, en arrêt de travail en raison d'importants troubles lombaires l'empêchant de se pencher et de lever ou transporter toute la journée de jeunes enfants non Indépendants, de s'être déplacée et assise quelques dizaines de minutes, deux après-midi successives, pour raconter bénévolement une histoire à des enfants lors d'un spectacle.

CA Grenoble 18 février 2002, ch. soc., n°99-1213, Centre social Jean Bedet c/ Cortadellas ; décision non reproduite.

Observations

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a posé en principe que l'exercice d'une activité, même dans une autre entreprise, par un salarié en arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de déloyauté ; elle a alors approuvé les juges du fond d'avoir considéré le licenciement de l'intéressé injustifié après avoir relevé que celui-ci avait effectué un remplacement bénévole et temporaire dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté (Cass. soc. 4 juin 2002 n° 1858 FS-PBR : RJS 8-9/0/ 2 n°963).

La décision de la cour d'appel de Grenoble analysée ci-dessus, bien qu'antérieure à celle précitée de la Cour de cassation, s'inscrit dans cette jurisprudence. Néanmoins, il est à noter qu'en l'espèce, les juges du fond se sont attachés à vérifier la compatibilité de l'activité de loisir exercée avec la maladie du salarié à l'origine de la suspension du contrat de travail

5. Obligation du salarié

Activités violant l'obligation de loyauté du salariés vis-à-vis de l'entreprise.(Cour de cassation 21-10-2003)

Suspension du contrat de travail en cas de prescription médicale d'arrêt du travail. Maintien de l'obligation de loyauté. Activités' violant cette obligation

COUR DE CASSATION

(Chambre sociale) 21 octobre 2003 Said Riady c./Société Lea auto

Il ressort nécessairement des constatations des juges du fond, selon lesquelles un ouvrier mécanicien avait entrepris pour son compte, durant un arrêt de travail pour maladie, la réparation d'un véhicule, avec l'aide d'un autre mécanicien de l'employeur, que le salarié avait manqué à son obligation de loyauté envers son employeur et avait commis une faute grave.

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 18 novembre 1999), M. Riady, employé par la société Lea auto comme mécanicien depuis le 11 juillet 1989, a été licencié pour faute grave le 3 juin 1993 ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux branches :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de M. Riady reposait sur une faute grave et, en conséquence, débouté celui-ci de ses demandes d'indemnités, alors, selon le moyen :

1^o que la faute grave est celle qui résulte d'un fait imputable au salarié constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en se bornant, en l'espèce, à retenir le caractère inacceptable du comportement de M. Riady pour justifier le licenciement pour faute grave prononcé à son encontre, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-6 du Code du travail ;

2^o qu'en tout état de cause, lorsque le salarié se trouve en période de suspension de son contrat de travail, le fait reproché ne constitue pas un manquement aux obligations résultant dudit contrat, sauf pour l'employeur à soutenir qu'il avait commis un acte de déloyauté ; qu'en l'espèce, il ne résulte pas du rappel des moyens de la société Les auto que tel avait été le cas ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail ;

3^o que les obligations du salarié à l'égard de la Sécurité sociale ne peuvent justifier son licenciement ; qu'en retenant à l'appui de sa décision la fraude à l'égard des organismes sociaux, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-6 du Code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen dès lors qu'abstraction faite d'un motif erroné mais surabondant tiré d'une fraude à la Sécurité sociale, Il avait constaté que M. Riady avait, durant un arrêt de travail pour maladie, entrepris la réparation d'un véhicule pour son compte en faisant appel à un autre mécanicien de la société et qu'il ressort nécessairement de ces constatations que le salarié avait manqué à son obligation de loyauté envers son employeur, de sorte que la Cour d'appel a pu retenir qu'il avait commis une faute grave ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi ; M. Sargos, prés ; M. Chauviré, Rapp. ; M. Collomp, av. gén.

6. Restitution à l'employeur qui en fait la demande, d'éléments matériels nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise (Cass.Soc 6-2-2001)

La suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident si elle dispense le salarié de son obligation de fournir sa prestation de travail de sorte qu'il ne saurait être tenu durant cette période de poursuivre une collaboration avec l'employeur, ne dispense pas le salarié, tenu d'une obligation de loyauté, de restituer à l'employeur qui en fait la demande les éléments matériels qui sont détenus par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise.

6 février 2001. Cassation. Sur le premier moyen : Vu les articles L.122-6, L. 122-8, L. 122-9 et L.122-14-3 Code du travail ;

Attendu que Mme Bardagi, engagée le 6 janvier 1986 en qualité de VRP exclusif par la société Laboratoires pharmaceutiques Dentoria, a été licenciée, le 4 mars 1996, alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour maladie, pour faute grave consistant en son refus répété de restituer les fiches clients indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour dire que le licenciement de Mme Bardagi reposait pas sur une faute grave ni sur un motif réel et sérieux et condamner l'employeur à payer à la salariée des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement injustifié, à titre d'indemnité de chômage versées à Mme Bardagi dans la limite de six mois conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-4, alinéa 2, du Code du travail, la cour d'appel. après avoir notamment rappelé que le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie n'est tenu envers son employeur que d'une obligation de loyauté, a décidé que le refus de Mme Bardagi, sommée à plusieurs reprises par la société de remettre son fichier client pour permettre une utile prospection de son secteur par son remplaçant, n'était pas constitutif d'un acte de déloyauté et ne saurait dès lors être considéré comme une faute grave ou un motif réel et sérieux de licenciement ;

Attendu, cependant, que la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident, si elle dispense le salarié de son obligation de fournir sa prestation de travail, de sorte qu'il ne saurait être tenu durant cette période de poursuivre une collaboration avec l'employeur, ne dispense pas le salarié, tenu d'une obligation de loyauté, de restituer à l'employeur qui en fait la demande, les éléments matériels qui sont détenus par lui et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la remise des fichiers clients n'était pas nécessaire à la poursuite de l'activité de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 23 octobre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Pau.

N° 98.46.345. Société Laboratoires pharmaceutiques Dentoria contre Mme Bardagi et autre.

7. Obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur

Mais pas de collaboration avec l'entreprise pendant la maladie (Cass.Soc 15-6-1999)

Si la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, l'intéressée, dispensée de son obligation de fournir sa prestation de travail, ne saurait être tenue, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur.

15 juin 1999. Rejet. Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Turpin, engagée le 2 novembre 1983 en qualité d'agent de saisie et promue à partir du 1er octobre 1989 responsable du service des congés, par la Caisse des congés payés du bâtiment du Haut-Rhin, a été en arrêt de travail pour maladie à partir du 20 juin 1991 ; qu'à sa reprise du travail, elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement fixé au 3 septembre 1991 ; qu'elle a été licenciée le 6 septembre suivant au motif notamment de son attitude au cours de son absence pour maladie « à savoir d'avoir coupé catégoriquement toute possibilité de

contact avec ses collègues alors que l'employeur avait été obligé, en pleine période de paiement des congés, de la remplacer à son poste ; qu'estimant son licenciement sans cause réelle et sérieuse, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en indemnité ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué (Colmar, 17 juin 1996) d'avoir dit et jugé que le licenciement de Mme Turpin ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamné à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts toutes causes de préjudice confondues, alors, selon le moyen, d'une part, que les obligations de loyauté et de bonne foi sont inhérentes à l'existence du contrat de travail et survivent ainsi à sa suspension consécutive à une maladie ou à un accident ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L.121-1 du Code du travail ; alors que, d'autre part, en ne recherchant pas comme elle y était invitée, si le fait pour un salarié en congé maladie de refuser de communiquer à son employeur, sans motif légitime, des informations utiles à la bonne marche de l'entreprise, ne pouvait pas constituer une faute susceptible de justifier son licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L.121-1 et L. 122-14-4 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que si la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, la cour d'appel a exactement décidé que l'intéressée, dispensée de son obligation de fournir sa prestation de travail, ne saurait être tenue, durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi. N. 96-44.772. Caisse de congés payés du bâtiment du Haut-Rhin contre Mme Turpin.

Quelques autres décisions à propos des droits des salariés concernant la maladie

Sommaire

1. Le fait pour un salarié de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier son licenciement
2. L'employeur est tenu, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, d'en faire la déclaration.
3. L'inaptitude au poste occupé ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement. L'inaptitude au poste occupé, sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude précitée.
4. Règlement du 13ème mois en arrêt AT, application de la convention collective.
5. Droit à l'indemnité préavis (L.122.32.6) si l'inaptitude a pour origine un AT, même si le salarié n'est plus pris en charge à ce titre.
6. Une dépression nerveuse admise comme AT

1. **Le fait pour un salarié de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier son licenciement**

En vertu de l'article L. 122-45 du Code du travail, aucune personne ne peut être sanctionnée à raison de son état de santé-

3 juillet 2001. Cassation-

Attendu que Mme Brehon a été engagée, en qualité d'attachée technico-commerciale, le 27 août 1993, par la société SNS Services, qui était antérieurement la société SNS dont elle était salariée depuis le 1^{er} avril 1990 ; qu'elle a quitté son poste le 24 novembre 1993 pour se rendre chez le médecin dont elle a obtenu un arrêt de travail à compter de cette date ; qu'elle a été licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant son absence sans autorisation, le 24 novembre 1993 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'indemnités de préavis, de licenciement, congés payés et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail. ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L- 122-45 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'aucune personne ne peut être sanctionnée en raison de son état de santé ;

Attendu que, pour retenir le caractère fautif du comportement de Mme Brehon justifiant son licenciement, la cour d'appel a considéré que, si la salariée avait produit un certificat médical lui prescrivant un arrêt de travail à compter du 24 novembre 1993, elle avait néanmoins quitté son poste sans obtenir l'autorisation de son employeur pour se rendre chez le médecin.

Qu'en statuant ainsi, alors que le fait de quitter son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier le licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions ; l'arrêt rendu le 18 décembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens

2. L'employeur est tenu, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, d'en faire la déclaration

La lésion corporelle survenue au temps et au lieu du travail étant présumée revêtir le caractère d'un accident du travail, l'employeur est tenu, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, d'en faire la déclaration. Son omission fautive prive la victime d'une chance de se voir reconnaître le bénéfice des prestations prévues en cas d'accident du travail, et peut, dès lors, engager la responsabilité civile, de l'employeur.

Référence : Cass. soc., 15 nov. 2001, M. J. Villemain c/Compagnie EDF-GDF Service Manche (EGSM), arrêt n°4704 FS-P : Juris-D ata n 2001011625

Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :

Vu les articles L. 411-1, L. 441-2 et R. 441-3 du Code de la sécurité sociale, ensemble l'article 1382 du Code civil ; -

Attendu, selon les juges du fond, que M. Villemain, salarié de la compagnie EDF-GDF service Manche (EGSM), a été victime le 4 février 1992 au temps et aux heures du travail d'un malaise cardiaque en apprenant sa mutation ; que ce malaise n'a pas été déclaré à la Caisse primaire d'assurance maladie dont relevait le salarié par l'employeur au titre des accidents du travail, et ne l'a été par le salarié que le 3 avril 1995 ; que celui-ci a formé une demande de prise en charge au titre professionnel qui a été rejetée par la Caisse, puis par jugement du 11 janvier 1996 du tribunal des affaires de sécurité sociale, devenu définitif ; qu'il a demandé à la juridiction de droit commun de condamner la compagnie EGSM à lui payer des dommages et intérêts pour n'avoir pas procédé à la déclaration dans les 48 heures du malaise comme accident du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de M. Villemain, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci avait été victime en 1991 d'un précédent malaise cardiaque pris en charge au titre de l'assurance maladie, et que l'employeur pouvait considérer, compte tenu des circonstances, que le malaise du 4 février 1992 avait été provoqué par l'état préexistant de M. Villemain, qui ne l'avait pas informé de son intention de voir prendre en charge ce second malaise au titre des accidents du travail, et qu'un malaise se produisant au temps et au lieu du travail n'est pas nécessairement un accident du travail ;

Attendu, cependant, que relève de la législation professionnelle la lésion corporelle survenue au temps et au lieu du travail, sauf preuve que l'accident avait une cause entièrement étrangère au travail ; qu'aux termes de l'article L. 441-2 du Code de la sécurité sociale, l'employeur doit déclarer tout accident survenu à son employé, dont il a eu connaissance ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait été victime d'une lésion corporelle survenue au temps et au lieu du travail, immédiatement portée à la connaissance de l'employeur, de sorte que celui-ci devait, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, en faire la déclaration

et que son omission fautive avait privé la victime d'une chance de se voir reconnaître le bénéfice des prestations prévues par la législation professionnelle, peu important que cette dernière n'ait pas fait usage dans le délai légal de la faculté qui lui était offerte d'effectuer elle-même la déclaration à la Caisse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : Casse.

NOTE : En application des dispositions de l'article L. 441-2 du Code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu de déclarer auprès des services de la caisse primaire d'assurance maladie tout accident du travail survenu à l'un de ses salariés ; cette obligation est assortie d'une sanction singulièrement lourde, la caisse primaire appelée à prendre en charge l'accident qui n'a pas été déclaré ou qui a fait l'objet d'une déclaration hors délai, étant habilitée à poursuivre auprès de l'employeur le remboursement des sommes afférentes à la prise en charge de l'accident (art. L. 471-1, al 2). Dans la mesure où l'absence de déclaration de l'accident peut le priver du bénéfice des prestations, notamment en raison de l'application des règles de prescription, le salarié est fondé, par ailleurs, à mettre en cause la responsabilité de l'employeur sur le fondement des dispositions de l'article 1382 du Code civil (V Cass. soc., 1^{er} déc. 1971

Bull, civ V, n°701. - 19 févr. 1992 : RJS 1991, n° 404).

C'est cette jurisprudence que vient confirmer, en des termes particulièrement nets, la Cour de cassation : dès lors qu'un salarié est victime d'une lésion corporelle survenue au temps et au lieu de travail, il est présumé victime d'un accident du travail et il incombe à l'employeur de procéder à la déclaration prévue par les dispositions de l'article L. 441-2 du Code de la sécurité sociale.

L'employeur ne dispose, à cette étape de la procédure, d'aucun pouvoir d'appréciation et ne saurait ainsi se refuser à procéder aux formalités requises motif pris des doutes dont il est saisi quant à la nature et à la qualification de l'accident. La règle s'impose d'autant plus que l'obligation de déclaration qui pèse sur l'employeur, demeure indépendante de la faculté qui lui est ouverte de contester ensuite la qualification de l'accident, notamment à l'occasion de la notification du taux de cotisation afférent au risque accident du travail.

3. L'inaptitude au poste occupé ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement, sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude précitée

20 février 2002 Cassation

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Attendu que M. Perroux, engagé le 7 mars 1994 en qualité de vendeur prescripteur par la société Patex. Morin, au droit de laquelle se trouve la société Morin architecture, a été licencié le 18 juin 1994 pour « inaptitude au poste occupé » ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué, énonce que la lettre de licenciement comporte une énonciation suffisante du motif du licenciement au regard de l'article L. 122-14-2 du Code du travail, permettant de contrôler les éléments objectifs sur lesquels est fondé le licenciement ; que l'employeur pouvait licencier le salarié pour inaptitude professionnelle dans l'emploi qu'il occupait aux fins de proposition d'un produit déterminé ;

Attendu, cependant, que ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement l'inaptitude au poste occupé sans indication de la nature physique ou professionnelle de l'inaptitude invoquée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel qui de surcroît a ajouté à la lettre de licenciement des éléments de fait qu'elle n'énonçait pas, a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 septembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble.

N° 99-40-527- M. Perroux contre société Morin architectonique-

Président : M. Chagny, conseiller le plus ancien faisant fonction - Rapporteur : Mme Lebée - Avocat général : M. Bruma

4. Règlement du 13eme mois en arrêt AT application de la convention collective

PRUD'HOMMES COUR DE CASSATION Audience publique du 9 mai 1995 - Rejet M. WAQUET, conseiller le plus ancien faisant fonctions de président

Arrêt n°1971 D Pourvoi n°91-45-017 M

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par la société anonyme Renosol, sise zone industrielle des Frères Voisin, Le Mans (Sarthe),

en cassation d'un arrêt rendu le 28 mai 1991 par la cour d'appel de Paris (22e chambre, section C), au profit de M- Jean-Paul Cornaire, demeurant 13, rue Saint-Exupéry, Chelles (Seine-et-Marne),

Sur le rapport de M. le conseiller Merlin, les conclusions de M. de Caigny, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. Cornaire, engagé, le 28 avril 1987, par la société Renosol, en qualité d'ouvrier nettoyeur puis de technicien, a été victime d'un accident du travail, le 7 mars 1989, et s'est trouvé en arrêt de travail du 28 mars au 5 avril 1989 ; que victime d'une rechute de cet accident, il a été à nouveau en arrêt de travail du 20 avril 1989 au 8 février 1990 ; que, le 5 février 1990, le médecin du Travail l'a déclaré inapte à son poste et a proposé un reclassement dans un emploi sédentaire ; que le salarié ayant refusé le poste de deviseur qui lui avait été offert, l'employeur l'a licencié le 16 mars 1990 pour inaptitude ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 28 mai 1991) de l'avoir condamné au paiement de l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-1 du Code du travail, alors, selon le moyen, que l'absence de consultation des délégués du personnel n'avait pas été soulevée devant la cour d'appel, qui, si elle entendait relever d'office ce moyen, aurait dû inviter les parties à en débattre, et a ainsi violé le principe du contradictoire ; alors, encore, que le fait que la proposition de reclassement soit subordonnée au passage de tests d'aptitude et entraîne une modification substantielle du contrat du salarié n'était pas de nature à rendre abusif le licenciement, qu'en déduisant de ce fait que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement, la cour

d'appel a violé l'article L. 122-32-7 du Code du travail ; alors, enfin, qu'il résultait des pièces versées aux débats que l'employeur s'était engagé à aménager le poste de deviseur pour l'adapter aux capacités du salarié et que, contrairement à ce qui est

indiqué par la cour d'appel, il n'appartenait ni au salarié, ni aux deux autres deviseurs de Nantes de procéder à ces aménagements, ce qui écartait tout "aléa", étant précisé que l'employeur ne pouvait être condamné sur une simple présomption de fraude ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, que l'emploi proposé au salarié lui imposait des déplacements et ne correspondait pas à l'avis du médecin du Travail qui avait prescrit un poste sédentaire, et, d'autre part, que l'employeur ne justifiait pas de l'impossibilité de trouver un emploi mieux adapté aux capacités réduites du salarié ; qu'en l'état de ces constatations et abstraction faite de motifs surabondants, elle a pu décider que le licenciement du salarié était intervenu en méconnaissance de l'article L. 122-32-5 du Code du travail et, en condamnant l'employeur au paiement de l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail, elle a légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur reproche aussi à la cour d'appel de l'avoir condamné à payer au salarié une prime de treizième mois correspondant à la période de suspension de son contrat de travail, alors, selon le moyen, que les gratifications telles que le treizième mois ont pour objet de rémunérer une activité et ne sont pas dues pour les périodes d'absence sauf clause conventionnelle expresse ou usages plus favorables ; qu'en l'espèce, l'article 10 de la convention collective nationale des personnels des entreprises de nettoyage de locaux n'assimile pas la période d'arrêt de travail pour accident du travail à une présence effective et stipule expressément que la prime est calculée au prorata de la présence du salarié dans l'entreprise

Mais attendu que la cour d'appel a décidé, à bon droit, que la convention collective applicable n'exige pas d'autre condition au versement de la prime de treizième mois qu'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Renosol, envers M. Cornaire, aux dépens et aux frais d'exécution du présent arrêt ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par M. le président en son audience publique du neuf mai mil neuf cent quatre-vingt-quinze-

5. Droit à l'indemnité préavis (L.122.32.6) si l'inaptitude a pour origine un AT, même si le salarié n'est plus pris en charge à ce titre.

Droit à l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L 122 32 6 pour un salarié dont l'inaptitude a au moins partiellement pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle quelle que soit le moment ou elle est constatée même si le salarié n'est plus pris en charge au titre de l'A.T. ou de la M.P.

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée a au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement- C'est à bon droit qu'une Cour d'appel condamne un employeur à payer

l'indemnité compensatrice prévue par l'article L-122-32-6 du Code du travail à un salarié d'abord victime d'un accident du travail, puis pris en charge, deux ans et demi plus tard, au titre de la maladie et enfin licencié pour inaptitude, le médecin du travail ayant constaté, au terme de cette deuxième période de suspension, que l'inaptitude

de l'intéressé était consécutive à l'arrêt de travail dont il avait été victime en premier lieu-
(Cass. soc. 8 mars 2000, n°98-40-799 D.)

6. Une dépression nerveuse admise comme accident du travail

Lorsqu'une dépression nerveuse apparaît soudainement et qu'elle peut être reliée à un problème professionnel, elle peut être reconnue comme un accident du travail.

LA COUR DE CASSATION, DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le pourvoi formé par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Dordogne, en cassation d'un arrêt rendu le 21 mars 2002 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section B), au profit : de M. Jean-Claude Ratinaud, et de la société Condat, défendeurs à la cassation ;

Moyen produit par la SCP Lyon Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour la CPAM de la Dordogne.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que l'arrêt de travail prescrit à Monsieur Ratinaud le 9 janvier 2000 doit être pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.

Aux motifs que « Il est constant que le 7 janvier 2000, au cours de son entretien annuel d'évaluation avec son supérieur hiérarchique, Monsieur Ratinaud, ancien salarié de l'entreprise, agent de maîtrise, chef de poste depuis 1989, et jusqu'alors bien noté, s'est entendu dire (au vu du compte rendu dudit entretien) :

» qu'il ne s'impose pas techniquement face à son équipe, - qu'il n'est pas le meneur de l'équipe, - qu'il n'arrive pas à « faire faire », - qu'il a des difficultés de gestion de l'équipe, - qu'il manque de fiabilité, qu'il doit donc faire ses preuves et, pour cela, va être nommé agent de maîtrise complémentaire c'est-à-dire qu'il remplacera les chefs de poste absents-

Cette avalanche de reproches suivie de la dépossession de son équipe, décision qu'il a analysée comme une sanction, intervenant alors qu'apparemment rien ne lui permettait de présager une telle mesure, a constitué pour ce chef de poste ancien, une agression soudaine constitutive d'un accident du travail- L'auteur de l'entretien a lui-même eu conscience de son caractère traumatisant puisqu'il a déclaré au cours de l'enquête diligentée à la demande de la Caisse primaire d'assurance maladie qu'il avait bien pensé que Monsieur Ratinaud aurait peut-être « un passage d vide » après cet entretien mais qu'il n'avait pas imaginé de telles conséquences.

Il ressort des attestations de Messieurs Normand et Géraud et de l'audition de Monsieur Monteil au cours de l'enquête réalisée à la demande de la Caisse primaire d'assurance maladie, qu'après cet entretien, Monsieur Ratinaud était moralement blessé, humilié ; abattu, triste, fuyant, « démoli », traumatisé.

Il est revenu travailler le lendemain, dans le même état, puis a été mis en arrêt de travail à compter du 9 janvier 2000 par un certificat médical ainsi libellé : « douleur morale gravissime entraînant une dépression nerveuse invalidante et traumatisante avec atteinte profonde de la personnalité et déstabilisation spirituelle.

Après entretien négatif avec son chef de service immédiat ».

Il a opéré une déclaration d'accident du travail le 7 février 2000 dans les termes suivants : « Lors de l'entretien annuel d'évaluation, Monsieur Chauveau m'a agressé verbalement, m'a reproché divers faits décrits dans le courrier transmis à la Caisse primaire d'assurance maladie »-

Le Professeur Valat désigné en qualité d'expert technique a constaté la nécessité d'une prise en charge psychiatrique par le Docteur Nys, psychiatre de l'hôpital de

Limoges et a décrit le traitement médicamenteux prescrit. Il a relevé l'absence d'antécédent. Il a estimé qu'il est tout à fait admissible que le traumatisme psychique ait été responsable du déclenchement d'un état dépressif réactionnel. Il conclut que parmi les lésions décrites au certificat médical du 9 janvier 2000 « la douleur morale gravissime entraînant une dépression majeure invalidante et traumatisante » est la conséquence directe, certaine et exclusive de l'événement allégué ; qu'à aucun moment, il n'a été signalé d'élément délirant ; qu'il ne paraît donc pas exister « d'atteinte profonde de la personnalité, ni de déstabilisation spirituelle ». (...) Le rapport de l'expert technique établit en conséquence le lien de causalité entre l'entretien d'évaluation constitutif de l'accident du travail, le traumatisme psychique qu'il a provoqué et la dépression nerveuse qui s'en est suivie ayant nécessité l'arrêt de travail objet du litige-

Alors que même s'il révèle un désaccord sérieux et se clôture par une prise de décision difficile à accepter pour le salarié un entretien annuel d'évaluation entre un salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel ils conversent sans échanger de coups ou d'insultes et sans qu'il soit exercé sur le salarié des pressions inacceptables ne peut constituer un accident du travail ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 411- 1 du Code de la sécurité sociale.

Alors que ne peuvent être prises en charge au titre de la législation sur les accidents du travail que les lésions physiques apparues brutalement aux temps et lieu du travail ; qu'en condamnant la Caisse à prendre en charge à titre professionnel la dépression nerveuse présentée par Monsieur Ratinaud sans avoir constaté que l'entretien auquel elle rattachait cette maladie avait été à l'origine d'une quelconque lésion, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411- 1 du Code de la sécurité sociale.

Alors qu'en toute hypothèse, que nul ne peut se constituer de preuve à soi même, même par mandataire interposé ; qu'en l'espèce, en déduisant l'existence de la douleur morale alléguée des déclarations de Monsieur Ratinaud et de celles des praticiens reproduisant les propos de cet assuré, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code Civil.

LA COUR, Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :

Attendu que le 7 janvier 2000, au cours d'un entretien d'évaluation, M. Ratinaud, chef de poste de la société Condat, a été avisé par son supérieur hiérarchique qu'il ne donnait pas satisfaction et qu'il était rétrogradé dans des fonctions d'agent de maîtrise suppléant ; que le 9 janvier 2000, M. Ratinaud a fait constater par son médecin traitant une dépression nerveuse, dont la Caisse primaire d'assurance maladie a refusé la prise en charge en tant qu'accident du travail, bien que l'expert médical technique ait admis la relation de cause à effet entre l'entretien et l'apparition de la dépression ; que l'arrêt attaqué (Bordeaux, 21 mars 2002) a accueilli la contestation du salarié.

Attendu que la Caisse primaire d'assurance maladie fait grief à la cour d'appel d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen :

1° qu'un entretien annuel d'évaluation entre un salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel ils conversent sans échanger de coups ou d'insultes et sans qu'il soit exercé sur le salarié des pressions inacceptables ne peut constituer un accident du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

2° que ne peuvent être prises en charge au titre de la législation professionnelle -/ que les lésions physiques apparues brutalement au temps et au lieu du travail ; qu'en condamnant la Caisse à prendre en charge en tant qu'accident du travail la

dépression nerveuse présentée par M Ratinaud, sans avoir constaté que l'entretien auquel elle rattachait cette maladie avait été à l'origine d'une quelconque lésion, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ;

3° que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même ; qu'en déduisant l'existence de la douleur morale alléguée des déclarations de M. Ratinaud et de celles des praticiens reproduisant les propos de cet assuré, la cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu que les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail ; qu'ayant constaté que M. Ratinaud avait été atteint d'une dépression nerveuse soudaine dans de telles conditions, la cour d'appel a estimé, sans encourir les griefs du moyen, qu'il avait été victime d'un accident du travail ; que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi (-.) 10 Jurisprudence Sociale Lamy - N°130 - 19 septembre 2003

Commentaire

La décision, son analyse et sa portée

N'ayant pas été entendue en appel, la caisse porte l'affaire devant la Cour de cassation.

Pour commencer, la Cour de cassation se permet un rappel : « les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail »- Premier message, donc, de la deuxième chambre civile : il ne faut pas s'attendre à ce qu'elle sorte de son rôle, elle est là pour juger l'arrêt, pas le fonds de l'affaire

Les Hauts Magistrats ajoutent ensuite que le salarié ayant été atteint d'une dépression nerveuse soudaine en raison de son travail, il a bien été victime d'un accident du travail-

Ce faisant, ils viennent de mettre un terme à une jurisprudence vieille de plus de trente ans selon laquelle l'accident du travail suppose une lésion corporelle : « Constitue un accident du travail tout fait précis survenu soudainement au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle » (Cass. soc., 24 avr- 1969, n°68-10.090).

Ils confortent, par ailleurs, la jurisprudence tendant à réduire de plus en plus le fossé qui, autrefois, séparait l'accident du travail de la maladie professionnelle.

La disparition progressive de la lésion corporelle

Par ailleurs, et toujours suivant la même idée d'assurer la couverture du risque professionnel aux personnes dont l'état de santé est altéré par l'effet de leur travail ou de leurs conditions de travail, on a vu à la fois les caisses de sécurité sociale et les juridictions du fond étendre la notion de lésion corporelle aux traumatismes psychologiques-

Ainsi la sécurité sociale reconnaît-elle la qualité d'accident du travail aux traumatismes psychologiques consécutifs à une attaque à main armée (Circ. CNAMTS DGR, n°82-1329, 2 août 1982, Bull- Jur. Uca nss 82-36)-

De même, les juridictions du fond admettent de traiter comme accident du travail les malaises provenant de chocs émotionnels dus à des faits avérés de harcèlement moral (CA Versailles, 20 mars 2000, LPS 2003 n°191 5).

Licenciement du salarié malade

Sommaire

4. Désorganisation et remplacement définitif
5. La maladie prolongée est-elle une cause légitime de licenciement ?
6. Nécessité du remplacement dans la lettre de licenciement
7. Faux remplacement définitif = licenciement irrégulier

Si l'employeur conserve la possibilité de licencier un salarié malade lorsque cette absence prolongée ou répétée perturbe le fonctionnement de l'entreprise, il ne peut le faire qu'à une double condition :

- *s'il justifie de la perturbation au vu de la situation objective de l'entreprise*
 - *s'il justifie que l'absence du salarié oblige à un remplacement définitif.*
(Cass.Soc. 13.03.2001)
- *Plusieurs éléments sont à prendre en compte, la taille de l'entreprise, la qualification du salarié malade et la capacité de l'entreprise à pourvoir à son remplacement (intérim, CDD, etc.).*
 - *Pour ce qui est du remplacement définitif, il ne peut s'agir que d'une embauche en CDI.*
 - *Nous aurions préféré une application plus stricte de l'article L-122.45 faisant interdiction de licencier un salarié malade sauf inaptitude médicalement constatée, la cour de cassation ne l'a pas retenue.*
 - *Le 5 juin 2001, la cour de cassation précise que la nécessité du remplacement définitif doit être mentionnée dans la lettre de licenciement, à défaut pas de cause réelle et sérieuse de licenciement*

1. Désorganisation et remplacement définitif

Si l'article L.122-45 du Code du travail, qui fait Interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre 1V du livre 11 de ce même Code, ne s'oppose pas à son licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif.

13 mars 2001 Cassation-

Sur la deuxième branche du moyen : Vu les articles L. 122-45.et L.122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que, si l'article L. 122.45 du Code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre IV du livre II de ce même Code, ne s'oppose pas à son licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise, dont le fonctionnement est

perturbé par l'absente prolongée ou les absences répétées de l'intéressé celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Attendu que Mme Herbaut, embauchée par la société Adressonord en 1987, s'est trouvée à de nombreuses reprises entre les 22 juin 1994 et 5 mai 1995, en arrêt de travail pour maladie ; qu'elle a été licenciée, le 5 mai 1995, au motif que ses absences répétées entravaient la bonne marche de l'entreprise ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de Mme Herbaut la cour d'appel énonce que les absences répétées d'un salarié lorsqu'elles créent une perturbation dans le fonctionnement du service auquel il est affecté, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement dès lors que l'employeur ne peut plus compter sur une participation suffisamment régulière de l'intéressé : qu'en l'espèce à l'effectif de sept personnes employées dans l'entreprise, des absences fréquentes et subites de l'une d'elles causaient une perturbation certaine que seul pouvait pallier un travail supplémentaire des autres employées ou l'embauche d'une travailleuse intérimaire ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle n'a pas constaté que les absences répétées de la salariée avaient rendu nécessaire son remplacement définitif la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les première et troisième branches du moyen : -

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 septembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Reims Mme Herbaut contre société Adressonord. N°99-40-110.

1. La maladie prolongée cause légitime de licenciement ?

Un employeur ne peut licencier un salarié pour absence prolongée consécutive à une maladie qu'en établissant d'une part les perturbations engendrées dans l'entreprise par l'absence du salarié et d'autre part la nécessité dans laquelle il se trouve de procéder à son remplacement définitif compte tenu de ces perturbations.

Référence : Casa. soc., 16 oct. 2002, Mme Cenciarini cl Mut Gén. Police, arrêt n°2894 F-D : Juris-Data n°2002-016020

NOTE : Dans une décision du 15 octobre 2002 (Juris-Data n°2002-016004), la Cour de cassation précise que la lettre de licenciement ne sera suffisamment motivée que si elle précise et les perturbations engendrées par l'absence du salarié et la nécessité de son remplacement définitif.

2. Nécessité du remplacement dans la lettre de licenciement

Si l'article L 122-45 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre IV du Livre II de ce même code, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif

Il en résulte que l'employeur doit se prévaloir de la nécessité d'un tel remplacement dans la lettre de licenciement.

5 juin 2001. Rejet,

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que Mme Morand, salariée de la société Imprimerie papeterie Sauvion-Champerret (IPS) a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 10 mars 1993 ; qu'elle a été licenciée par lettre du 28 janvier 1994 pour absence prolongée gênant le bon fonctionnement du service ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 7 septembre 1998) de l'avoir condamné à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 122-45 du Code du travail, alors, selon les, moyens :

1° qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions par lesquelles la société faisait valoir que les absences répétées de la salariée perturbaient le bon fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2° que l'article L. 122-45 du Code du travail ne s'oppose pas au licenciement motivé par l'absence prolongée du salarié à l'origine de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise et nécessitant le remplacement définitif du salarié :

Mais attendu que si l'article L. 122-45 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail dans le cadre du titre IV du Livre II de ce même Code, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur ne s'était pas prévalu de la nécessité d'un tel remplacement dans sa lettre de licenciement ; que, par ce seul motif, la décision se trouve légalement justifiée ;

D'où il suit que les moyens ne peuvent être accueillis ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi. N°99-41-603 Sté Imprimerie Sauvion-Champerret C/Mme MORAND.

3. Faux remplacement définitif = licenciement irrégulier

Le licenciement d'un salarié malade, hors cas d'inaptitude constatée, n'est possible que si ses absences perturbent le fonctionnement de l'entreprise et obligent l'employeur à procéder à son remplacement définitif. Or lorsqu'une animatrice est remplacée par une salariée nommée un mois plus tard directrice de l'association, elle n'a pas fait l'objet d'un remplacement définitif et le licenciement de l'intéressée, en raison de ces absences répétées, ne peut être considéré comme régulier.

(Cass. soc., 5 mars 2003, n°01-41.872, n°613 F-D)

Invalidité, inaptitude

Classement d'un salarié en invalidité deuxième catégorie et conséquences sur le contrat de travail.

INVALIDITÉ = Notion de Sécurité Sociale

INAPTITUDE = Notion de droit du travail

Qualification de la rupture

Suite à son classement par le Médecin de la Sécurité Sociale en invalidité deuxième catégorie, un salarié reçoit un courrier de son employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail.

Saisine du juge pour faire constater qu'il s'agit d'un licenciement ouvrant droit aux indemnités de rupture, et déclaré le licenciement nul. En suite de l'action devant le Conseil de prud'homme, la Cour d'Appel confirme qu'il s'agit d'un licenciement et octroie au salarié le bénéfice de l'indemnité de licenciement, mais rejette la demande de nullité du licenciement au motif du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie.

La Cour de Cassation censure cette dernière interprétation en indiquant que la rupture du contrat de travail avait pour seul motif l'état de santé du salarié dont l'inaptitude n'avait pas été constatée par le Médecin du Travail, que la Cour d'Appel a violé l'article L. 122-45 du Code du Travail.

Commentaire :

Première décision de la Cour de Cassation faisant respecter l'article L. 122-24-4 du Code du Travail permettant de rechercher le reclassement par l'employeur du salarié et faisant de la déclaration du Médecin du Travail, un élément central des obligations pesant sur l'employeur.

L'invalidité est une notion de sécurité sociale concernant un assuré social dans ses rapports avec la sécurité sociale : L'inaptitude est une notion de droit du travail concernant un salarié dans ses relations avec son employeur.

Texte de la décision

"... Attendu que M. Bartsch, engagé le 14 septembre 1964 en qualité d'ouvrier boulanger par M. Bernard, aux droits duquel se trouve M. Schaming, s'est vu notifier, le 4 janvier 1994, à la suite d'arrêts de travail pour maladie, sa mise en invalidité de la 2^e catégorie par la caisse primaire d'assurance maladie ; que, le 4 février 1994, l'employeur a pris acte de la rupture du contrat de travail en raison de cette mise en invalidité ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur les deux moyens réunis du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le salarié avait été licencié et de l'avoir condamné à payer au salarié une somme à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors, selon les moyens, d'une part, que le classement de M. Bartsch en invalidité de 2^e catégorie signifiait qu'il se trouvait dans l'incapacité absolue d'exercer une profession quelconque ; que cet événement extérieur à l'entreprise touchait à la personne même du salarié et entraînait une rupture du contrat de travail qui n'était pas imputable à M. Schaming ; que la cour

d'appel, en analysant cette rupture, dont M. Schaming ne pouvait que prendre acte, en un licenciement, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; d'autre part qu'en se bornant à se référer à la "jurisprudence la plus récente" sans préciser les décisions qu'elle visait, s'expliquer sur leur contenu et constater l'analogie des situations qu'elles concernaient avec le cas d'espèce, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à son arrêt et a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, et que le licenciement de M. Bartsch ne pouvait produire que les seuls effets prévus par les parties à la convention collective ; qu'en l'espèce, la cour d'appel n'a fourni aucune indication sur la convention collective applicable et sur son contenu, sur l'existence de clauses envisageant le versement par l'employeur d'une indemnité de licenciement en cas de classement du salarié en invalidité 2^e catégorie ; que la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale tant au regard de l'article 1134 du Code civil que des articles L. 122-9 du Code du travail et 455 du nouveau Code de procédure civile.

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, après avoir constaté que l'employeur avait pris acte de la rupture du contrat de travail au seul motif de la mise en invalidité de la 2^e catégorie du salarié, a exactement énoncé que la résiliation par l'employeur du contrat de travail du salarié mis en invalidité s'analyse en un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité légale ou, si elle est plus favorable au salarié et si les clauses de la convention collective ne l'excluent pas, à l'indemnité conventionnelle.

Attendu, ensuite, que l'arrêt, qui a notamment constaté que si l'employeur concluait au rejet de l'ensemble des prétentions du salarié, il ne critiquait pas le calcul fait par celui-ci, n'encourt pas le grief contenu dans le second moyen.

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés. Mais sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié : Vu l'article L.122-45 du Code du travail, ensemble article L. 122-24-4 de ce code.

Attendu qu'il résulte notamment des dispositions combinées de ces textes qu'aucun salarié ne peut être licencié, sauf inaptitude constatée par le médecin du Travail, en raison de son état de santé ou de son handicap ; que, dès lors, en l'absence de constatation par le médecin du Travail de l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi précédemment occupé ou tout emploi dans l'entreprise, le licenciement prononcé au seul motif d'un classement en invalidité de la 2^e catégorie est nul et cause nécessairement au salarié un préjudice qu'il appartient aux juges du fond de réparer ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages intérêts, la cour d'appel a énoncé que la classement en invalidité de la 2^e catégorie s'imposait à l'employeur qui n'avait pas à solliciter l'avis du médecin du travail avant d'engager la procédure de rupture du travail.

Contre visite patronale

Sommaire

7. Contrôle des arrêts de travail conséquences ?
8. Obligation de se soumettre à la contre visite de contrôle
9. Contre visite patronale. Absence du domicile due à une visite médicale chez un médecin.
10. Le salarié a-t-il la possibilité de refuser le contrôle médical ? Existe-t-il des refus légitimes ?
11. Non justification du mandat du médecin "patronal" auprès du salarié
12. Désignation d'un médecin expert et contestation des conclusions du médecin patronal

Intervention légitimée par la loi de mensualisation de 1977. Contrôle du salarié en arrêt maladie par l'employeur. Pas de conséquences sur l'emploi, mais éventuellement sur le complément maladie payé par l'entreprise.

1. Contrôle des arrêts de travail conséquences ?

S'en tenir aux prescriptions de son médecin traitant n'a pas un caractère fautif
L'employeur ne peut se prévaloir du fait que le salarié ne se soit pas rendu à l'entretien préalable au licenciement, formalité prévue dans son seul intérêt.

COUR DE CASSATION (Chambre sociale) 28 novembre 2000 Fritsch c./Sté Électricité de Strasbourg N°4839 FS-P

Le fait pour un salarié de s'en tenir aux prescriptions de son médecin traitant n'a pas un caractère fautif et les conclusions du médecin-conseil (patronal) ne peuvent avoir pour effet que de priver le salarié des indemnités complémentaires de maladie versées par l'employeur.

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 et L. 122-14-13 du Code du travail, ensemble l'article 6 du Statut national des industries électriques et gazières ;

Attendu que M. Fritsch a été engagé le 1^{er} février 1966 par la société Électricité de Strasbourg, puis titularisé comme conducteur de tableau ; qu'à compter du 26 septembre 1989, il a été en arrêt de travail pour longue maladie ; que, le 25 avril 1991, le salarié a été déclaré par le médecin du travail apte à reprendre son travail à mi-temps et avec ménagement ; que le salarié a repris le travail le 30 avril 1991, mais a été à nouveau en arrêt de travail du 2 au 12 mai ; avec avis de prolongation établi le 13 mai suivant ; que, le 17 juin 1991, la commission paritaire siégeant en matière disciplinaire l'a informé de ce qu'elle avait décidé de lui infliger, à titre de sanction pour non-respect des règles du contrôle médical et en raison d'absences injustifiées, la révocation sans pension, sanction prévue par le paragraphe 1-70 de l'article 6 du Statut national, avec effet du 19 juin 1991 ; que, contestant le bien-fondé de cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale

Attendu que pour dire que la sanction de révocation sans pension était justifiée et débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, la Cour d'appel a retenu que, le 6 mai 1991 le médecin-conseil a notifié au salarié la non validation de l'arrêt de travail prescrit par son médecin traitant pour la période du 2 au 12 mai et l'obligation de reprendre le travail le lendemain ; que faute par lui d'obtempérer, l'employeur l'a mis en demeure de reprendre le travail le 13 mai suivant ; que, le 13 mai, un avis de prolongation d'arrêt de travail a été établi par son médecin traitant ; que ce même jour, le salarié ne s'est pas rendu à une convocation du médecin-conseil, de sorte que ce praticien n'a pas davantage validé l'avis de prolongation établi le 13 mai ; qu'en conséquence de ce qui précède, le 15 mai 1991, l'employeur a décidé la suppression totale des prestations de salaire à effet du 2 mai 1991, point de départ de l'arrêt de travail non validé ; que le salarié a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire devant la commission paritaire siégeant en matière disciplinaire, mais n'a pas déféré à cette convocation ;

Attendu cependant, d'une part, que l'employeur ne peut se prévaloir du fait que le salarié ne se soit pas rendu à l'entretien préalable, formalité prévue dans son seul intérêt ;

Attendu, d'autre part, que le fait pour un salarié de s'en tenir aux prescriptions de son médecin traitant n'a pas un caractère fautif et les conclusions du médecin-conseil ne peuvent avoir pour effet que de priver le salarié des indemnités complémentaires de maladie versées par l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté qu'à la suite de la non validation par le médecin-conseil de l'arrêt de travail du 2 mai 1993, le salarié n'avait été mis en demeure par l'employeur de reprendre le travail que le 13 mai suivant, date à laquelle il avait obtenu une prolongation d'arrêt de travail, de sorte qu'il n'avait fait que se conformer à la prescription de son médecin traitant, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes d'indemnité pour licenciement abusif, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour préjudice moral, l'arrêt rendu le 6 février 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar.

M. Gélineau-Larrivet, prés. Mme Trassoudaine-Verger, Rapp. ; M. Duplat, av. gén.

2. Obligation de se soumettre à la contre visite de contrôle

(médecin employeur) sinon pas de complément

Contre-visite médicale demandée par l'employeur. Salarié n'ayant pas permis le contrôle de son état de santé.

Un conseil de prud'hommes qui relève qu'un salarié, en arrêt de travail pour maladie, s'était abstenu d'aviser son employeur qu'il avait été autorisé par son médecin traitant à se rendre à la montagne pour y passer sa convalescence, de sorte qu'il n'avait pas permis à son employeur de faire procéder à un contrôle de son état de santé, décide exactement qu'il ne pouvait prétendre au versement par celui-ci des indemnités complémentaires pour maladie.

(Cass. soc., 10 mai 2001, n° 9845.851 D)

L'indemnisation complémentaire par l'employeur des absences pour maladie ou accident prévue par l'article 30 de l'avenant mensuels de la convention collective nationale de la métallurgie est soumise d la condition pour le salarié de se soumettre à une éventuelle contre-visite.

Cette indemnisation n'est pas due au salarié qui, en s'abstenant d'aviser son employeur de son lieu de repos pendant l'arrêt de travail situé hors de sa résidence habituelle, n'a pas permis le contrôle de son état de santé.

13 mai 1992 Cassation.

Sur le moyen unique

Vu l'article 30 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective nationale de la métallurgie du 16 juillet 1964 ;

Attendu qu'aux termes de ce texte : « Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne. En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à 6 mois. Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération. »

Attendu, selon le jugement attaqué, que M. Julien a été embauché le 30 novembre 1981 en qualité d'agent technique par la société Automobiles Citroën ; qu'il a obtenu un arrêt de travail du 24 juillet au 29 juillet 1987 et a fait parvenir à son employeur son arrêt de travail portant la mention « repos à la campagne » ; que le 28 juillet ; la société a fait procéder à une contre-visite par un médecin au domicile du salarié et que le contrôle n'a pu être effectué en raison de son absence ; qu'en conséquence, l'employeur, tout en reconnaissant devoir à M. Julien le paiement des indemnités de salaire pour la période antérieure au contrôle, en a refusé le paiement pour la période postérieure ;

Attendu que pour condamner la société Automobiles Citroën à payer à M. Julien une somme à titre d'indemnité maladie pour les journées des 28 et 29 juillet 1987, le conseil de prud'hommes énonce que la prescription « repos à la campagne » mentionnée sur l'arrêt de travail était autorisée par la caisse de sécurité sociale, que cette Caisse n'a pas Jugé utile en autorisant le repos prescrit à M. Julien d'en exiger le lieu, que celui-ci en toute bonne foi, pensait n'avoir à prévenir que la sécurité sociale du fait qu'il était autorisé à prendre son repos à la campagne, que la société Automobiles Citroën ne peut se prévaloir de cette absence et que c'est à tort qu'elle a retenu les indemnités dues au salarié pour la période d'arrêt maladie du 28 au 29 juillet 1987 ;

Attendu, cependant, qu'en statuant ainsi alors que l'indemnisation complémentaire par l'employeur des absences pour maladie ou accident était soumise à la condition pour le salarié de se soumettre à une éventuelle contre-visite et qu'en s'abstenant d'aviser son employeur de son lieu de repos pendant l'arrêt de travail situé hors de sa résidence habituelle, le salarié n'a pas permis à l'employeur de faire procéder à un contrôle de son état de santé ; qu'en lui reconnaissant, néanmoins, le droit à indemnisation en plus de ses prestations sociales, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 mai 1988, entre les parties, par le conseil L de prud'hommes de Bobigny ; remet, en conséquence, la cause toutes les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit

jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Créteil.

N°88-44-963 CITROEN C/JULIEN

3. Contre visite patronale

Absence du domicile due à une visite médicale chez un médecin.

CASS. SOC. 4/07/90, SA CITROËN C/ JURION

La cours de cassation chambre sociale

4 juillet 1990 ARRET 2830 rejet pourvoi N°88 40706

Sur le pourvoi formé par la société des Automobiles Citroën, dont le siège social est à Neuilly-sur-Seine (Hauts-de-Seine), 62, boulevard Victor Hugo, en cassation d'un jugement rendu le 4 décembre 1987 par le conseil de prud'hommes de Reims (section industrie) profit de Mme Nadine Jurion, demeurant à Reims (Marne), 141, rue Paul Vaillant Couturier, défenderesse à la cassation.

LA COUR, composée selon l'article L. 131-6, alinéa 2, du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 23 mai 1990,

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Reims, 4 décembre 1987), que Mme Jurion, au service de la société Citroën, a été en arrêt de travail pour cause de maladie du 18 au 20 mars 1986 ; qu'à cette dernière date, à 18 h 50, la salariée était absente de son domicile lors du contrôle médical effectué à la demande de l'employeur ;

Attendu que la société fait grief au jugement de l'avoir condamnée à payer à Mme Jurion une somme représentant le montant de l'indemnité complémentaire qu'elle ne lui avait pas versée en raison de son absence lors du contrôle médical, alors que, selon le moyen, la contre-visite est la contrepartie de l'obligation de ressources par l'employeur, de sorte que le salarié absent en dehors des heures de sorties autorisées ne peut prétendre à l'allocation complémentaire sauf à justifier d'un certificat circonstancié de son médecin traitant ou d'une information préalable de l'employeur ; qu'il s'ensuit qu'en l'espèce, en constatant l'absence en dehors des heures de sorties autorisées de Mme Jurion qui ne produisait pas de certificat du docteur Rambaud et ne prétendait pas avoir informé son employeur et en faisant néanmoins droit à sa demande d'indemnisation complémentaire, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et ainsi violé les articles L. 132-1, L. 132-10 du Code du travail, 230 de la convention collective UIMM de Reims et de l'arrêté du 7 janvier 1980 ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes a relevé que la salariée justifiait qu'à l'heure de la contre-visite elle se trouvait en consultation chez un médecin pour une raison médicale liée à l'arrêt de travail prescrit ;

Qu'en l'état de ce seul motif, le jugement est légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

4. Le salarié a-t-il la possibilité de refuser le contrôle médical ? Existe-t-il des refus légitimes ? Obligation de se soumettre à la contre visite de contrôle (médecin employeur) sinon pas de complément

CASS. SOC. 13/02/96, CPAM DE PARIS

Cass. soc. 13 février 1996, n°592 P, CPAM de Paris cl Lesourd.MM. Waquet, Prés. - Frouin, Rapp. - Chauvy, Av. gén. - SCP Gatineau, SCP Le Bref et Laugier, Av.

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Paris, 10. avril 1991) que Mme Lesourd, employée à la CPAM de Paris en qualité d'agent technique hautement qualifié, a été en arrêt de travail pour maladie du 28 juin 1989 jusqu'au 2 octobre 1989 ; que, le 9 août 1989 le docteur Chabrier, mandaté par la CPAM, s'est présenté à son domicile pour procéder à un examen médical de contrôle qui n'a pas été possible ;

Attendu que la CPAM fait grief au jugement de l'avoir condamnée à payer à Mo« Lesourd le complément de salaires, ainsi que les primes et congés payés afférents à la période d'arrêt de travail du 9 août au 1 r octobre 1989 alors, selon le moyen, d'abord que la contre-visite médicale constitue la contrepartie de l'engagement pris par l'employeur de garantir au salarié absent pour cause de maladie le versement intégral de son salaire qu'ainsi aucune indemnisation complémentaire n'est due lorsque le contrôle diligenté par l'employeur n'a pu être effectué du fait du salarié qu'en l'espèce il résulte des constatations du jugement que le contrôle de l'état de santé de M Lesourd n'a pu être pratiqué que par suite du refus de la salariée de se soumettre à tout examen clinique entrant dans la mission du médecin contrôleur, qu'en condamnant néanmoins la caisse au versement des prestations complémentaires de maladie afférentes à la période d'arrêt de travail postérieure au 9 août 1989, le conseil de prud'hommes a violé la loi n°78-49 du 19 janvier 1978, les articles 41 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale et XV du règlement intérieur type ; alors, ensuite, que le contrôle médical de l'état de santé du salarié en arrêt de travail pour cause de maladie implique un examen clinique de ce dernier par le médecin contrôleur, qu'ainsi en ne recherchant pas si le refus de la salariée de se prêter à un quelconque examen physique de la part du médecin contrôleur n'avait pas rendu impossible l'exercice de sa mission par ce dernier, le jugement qui le condamne l'employeur au versement des prestations complémentaires n'est pas légalement justifié au regard de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 et de l'article 41 de la convention collective applicable ; alors, de plus, qu'il n'appartient pas à la juridiction prud'homale d'apprécier la régularité de l'acte pratiqué par un médecin au regard des règles déontologiques de sa profession, qu'en retenant en t'espèce que le docteur Chabrier avait méconnu les exigences de sa fonction le conseil de prud'hommes a excédé les limites de sa compétence et violé les articles L382 du 'Code de la santé publique et L 511-1 du Code du travail ; et alors, enfin, que le conseil de prud'hommes a porté par là même atteinte à l'indépendance professionnelle du médecin dans l'accomplissement de sa fonction et violé ainsi les articles 10 et 75 du décret n°79-506 du 28 juin 1979 portant code de déontologie médicale :

Mais attendu, qu'ayant relevé au vu d'un rapport d'expertise judiciaire que l'état de santé de la salariée interdisait le pratique du seul examen clinique de nature à permettre d'apprécier la gravité de son affection, le conseil de prud'hommes, qui a constaté, d'une part, que la salariée avait opposé au médecin contrôleur le fait que l'examen clinique qu'il allait devoir pratiquer était extrêmement douloureux et lui avait proposé de consulter son dossier médical et les comptes-rendus opératoires ; d'autre part, que le médecin contrôleur avait refusé la consultation des documents proposés, a pu décider, en l'état de ces énonciations, que la salariée ne s'était pas soustraite au contrôle médical ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi.

Observations

La faculté pour l'employeur de faire procéder à un contrôle médical de l'arrêt de travail des salariés a reçu une consécration légale dans l'article 7 de l'accord national

interprofessionnel du 10 décembre 1977-étendu par la loi N°78-49 du 19 janvier 1978 et est prévue par de nombreuses conventions collectives. Elle constitue d'ailleurs la condition du versement par l'employeur des indemnités complémentaires de maladie. Il s'en déduit logiquement l'obligation pour le salarié de se soumettre à la contre-visite organisée par l'employeur sauf à perdre le droit à ces Indemnités complémentaires. Corrélativement, le salarié ne peut subordonner l'exercice du contrôle à des exigences particulières.

Il a qu'ainsi été jugé que le salarié ne peut substituer à la contre-visite une autre mesure de son choix ou la subordonner à consultation préalable de son dossier médical (Cass.soc 2 juillet 1980, Bull. civ. V, p. 441 n°587)

L'arrêt ci-dessus, sans revenir formellement sur cette jurisprudence, lui apporte une nuance dictée par les circonstances de l'espèce : si la salariée avait proposé au médecin contrôleur de consulter son dossier médical ce n'était pas tant pour tenir en échec le contrôle médical ou le différer que pour informer le médecin qu'un examen clinique serait très douloureux, et peut on supposer, pour lui demander qu'il lui soit épargné. Au lieu de cela le médecin contrôleur a immédiatement dressé un constat de refus du contrôle.

Ne considérant pas, comme l'y invitait le moyen ; qu'il y avait eu là refus de se soumettre au contrôle de la part de la salariée ce qui l'aurait conduit à casser sauf à créer une distinction sibylline selon que le refus du salarié est légitime ou non et à revenir dans une certaine mesure sur sa jurisprudence, la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir décidé que, compte tenu de leurs constatations, la salariée ne s'était pas à proprement parler soustraite au contrôle médical.

CASS. 'SOC. 14/03/95, • SA • PAMÇO 3• espèce : •Cass.soc. 14 mars 1995, n°1160 D, SA. Pamco Industries c/ Blondelle.

5. Non justification du mandat du médecin "patronal" auprès du salarié

3• espèce : •Cass.soc. 14 mars 1995, n°1160 D, SA. Pamco Industries c/ Blondelle. MM. Waquet, Prés. - Ferrien ; Rapp. Chauvy, Av. gén.

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes d'Argentan, 25 Juin 1991), que M. Blondelle ; salarié de la société Pamco, a adressé à son employeur un certificat médical d'arrêt de travail pour maladie du 24 septembre 1990 au 3 octobre 1990 ;

que la société, par l'intermédiaire de l'organisme GAMECO, a fait procéder à une visite de contrôle. à laquelle le salarié a refusé de se soumettre ; que l'employeur ayant refusé, pour ce motif, de lui verser le complément d'indemnité journalière de la sécurité sociale ; le salarié en a réclamé le paiement devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief au jugement d'avoir fait droit à cette demande sans répondre à ses conclusions qui soutenaient que le même médecin avait déjà effectué deux contrôles auprès du même salarié et que personne ne mettait en cause sa qualité, ni son mandat ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a estimé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que le médecin contrôleur n'avait pas justifié de son mandat ; que le moyen ne peut donc être accueilli ;

Par ces motifs : Rejette le pourvoi.

6. Désignation d'un médecin expert et contestation des conclusions du médecin patronal

CASS. SOC .28/02/96, STÉ ARCHER

Les dispositions d'une convention collective prévoyant la contre visite par un médecin désigné par l'employeur n'interdisent pas au salarié de contester les conclusions de ce médecin en saisissant le juge des référés aux fins désignation d'un médecin expert.

Par suite, une cour d'appel ayant relevé que les conclusions du médecin expert confirmaient la nécessité de l'arrêt de travail peut décider que l'employeur, en s'abstenant de verser des indemnités complémentaires, a manqué à ses obligations.

Cass.soc. 28 février .1996', n°874 PF, Sté Archer. c/ Thibonnier et autre

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Riom, 16 mars1992.M. Thibonnier, chauffeur au service de la société. Archer, s'est trouvé en arrêt de travail pour maladie .à partir du 23 novembre 1988

Qu'à la demande de l'employeur, Il a fait l'objet d'une contre visite médicale ; que, d'après le médecin qui l'a effectuée, l'arrêt de travail n'était pas justifié à la date du 10 janvier.1989, que le lendemain, la société Archer .notifiait à M. .Thibonnier qu'elle -interrompait le versement des indemnités journalière complémentaires prévues par la convention collective, qu'à la demande du salarié, une ordonnance de référé, en date du 30janvier 1989, désignait un médecin psychiatre aux fin d'expertise médicale ; que, le 28 février, ce praticien dressait un rapport aux termes ,duquel. d Thibonnier était apte à. tout emploi excepté la conduite de poids lourds pour une période d'environ deux mois ; que, le 14 mars 1989, après que la société ait :proposé un nouvel emploi, le médecin traitant prolongeait l'arrêt de travail pour une période de trente jours ; que la société. Archer s'est abstenue de verser le complément de salaire depuis le 10 janvier 1989 ; que M. Thibonnier a saisi, le 12 juin 1989, la juridiction prud'homale en demandant que soit prononcée la rupture du contrat de travail.

Attendu que la société Archer fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. Thibonnier une somme représentant le complément de salaire du 10 janvier : 1989 au 31 mal 1989, des indemnités de rupture, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de congés payés, .une somme à titre de solde de frais de déplacements, ainsi qu'une somme à titre de complément pour la prime d'encaissement en application de l'article 13 C de la convention collective, alors, selon le moyen, que l'employeur n'est pas tenu de verser les indemnités complémentaires prévues par la convention collective applicable en cas d'arrêt de travail pour maladie lorsque la contre-visite médicale, également prévue par la convention collective fait apparaître que l'arrêt de travail n'est pas justifié que, dès lors, en décidant que l'employeur a manqué à ses obligations essentielles en cessant volontairement de verser les indemnités à là suite d'une contre-visite, médicale faisant apparaître que l'arrêt de travail n'était pas justifié et confirmée par les conclusions du médecin désigné en référé, la cour d'appel a violé la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport applicable, les articles L 132:1 et L 132-10 du Code du travail, ensemble les articles L 122-14-4 du Code du travail, ainsi que, par fausse application, l'article .L 241-10-.1 du .même Code.

Mais attendu que les disposition de la convention collective prévoyant la contre visite par un médecin désigné par l'employeur n'interdise pas au salarié de contester les conclusions de ce médecin en saisissant le juge des référés aux fins de désignation

d'un médecin expert qu'ayant relevé que les conclusions de ce dernier confirmaient la nécessité de l'arrêt de travail la cour d'appel a pu décider que l'employeur en s'abstenant de verser les indemnités complémentaires avait manqué à ses obligations, que le moyen n'est pas fondé

Pour ces motifs : rejette le pourvoi

Observations

Cet arrêt est une illustration de, la possibilité pour le salarié de solliciter un nouvel examen médical par la voie de l'expertise judiciaire lorsqu'il a été à la suite d'une contre visite, conclu à son aptitude à reprendre le travail, de telles conclusions déchargeant l'employeur de son obligation de maintien du salaire pour la période postérieure à la contre-visite (Cass. soc. 11 octobre 1994, RJS 2/95

Cette possibilité .était déjà reconnue au salarié (voir notamment : Cass.soc.:26 : octobre 1982Mir notamment, Bull. 'civ. V,p. 425, n° 579 ; Cass.soc. .17 mai 1983), même si certains doutaient de sa mise en oeuvre en pratique eu égard à la longueur et au coût de la procédure judiciaire (voir .J. Savatier ; Les sanctions du contrôle médical patronal. RJS 12/95, p 770)

'Dans le cas de l'espèce la cour de cassation reconnaît au salarié la possibilité de saisir la juridiction prud'homale statuant en la formation de référé aux fins de désignation d'un médecin et d'expertise judiciaire, l'avantage d'une telle procédure étant sa rapidité. Les conclusions de l'expertise étant contraire à celle du médecin contrôleur et le salarié ayant bénéficié ensuite d'une prolongation de l'arrêt de travail par le médecin traitant, la Cour de cassation approuve les juges du fond qui ont condamné l'employeur au paiement d'indemnités de rupture pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et du complément de salaire prévu par la convention collective applicable, l'employeur .n'étant pas autorisé dans une telle hypothèse à se prévaloir des conclusions de là conclusion de la contre visite pour cesser le versement du complément de salaire.

La visite de reprise

- R 241.51

4. Initiative et obligation pesant sur l'employeur
5. Conséquences en l'absence de la visite de reprise
6. Troubles psychologiques et constatation de l'inaptitude

La visite de reprise est obligatoire après 8 jours d'arrêt en A.T.M.P. et 21 jours en arrêt maladie Après un congé maternité et En cas d'absences répétées pour raison de santé.

Elle met fin à la période de suspension du contrat de travail

1. Sur qui pèse l'initiative de la visite médicale de reprise ?

C'est à l'employeur d'inviter le salarié à passer la visite médicale de reprise

Référence : Cass. Soc. 18 janv. 2000, Mme Taiclet c/ SA Jullien, arrêt n° 286 P : Juris-Data n°000193

Vu les articles L 122-4, L. 241-10-1 et R. 241-51 du Code du travail ;

Attendu que Mme Taiclet, engagée, le 15 avril 1969 ; en qualité de piqueuse par la société Jullien, a été en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, à plusieurs reprises, à compter du 9 mai 1989 ; que, le 22 novembre 1990, la Caisse primaire d'assurance maladie lui a notifié, à la suite d'une expertise médicale, qu'elle pouvait envisager de reprendre son travail à compter du 3 décembre 1990, d'abord dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique pendant un mois, à compter du 3 décembre 1990, puis à temps complet, le 4 janvier 1991 ; que, le 3 décembre 1990, elle s'est présentée à son travail, mais l'employeur a prétendu qu'il lui était impossible de l'affecter à un poste à mi-temps ; qu'ayant confirmé par écrit à l'employeur, le 26 décembre 1990, qu'elle reprendrait son travail à temps complet le 4 janvier 1991, l'employeur lui a répondu que cette reprise du travail n'était possible qu'avec l'accord de la Caisse primaire d'assurance maladie et du médecin du travail et qu'il était donc inutile qu'elle se présente dans l'entreprise ; que le 4 janvier 1991, elle s'est à nouveau présentée à son travail sans obtenir d'affectation et que le 10 janvier 1991, alors qu'elle avait déjà saisi la juridiction prud'homale, l'employeur l'a informée de sa convocation pour une visite médicale de reprise du travail auprès du médecin du travail devant avoir lieu le 14 janvier suivant ; que Mme Taiclet ne s'est pas présentée à cette visite médicale ;

Attendu que, pour rejeter les demandes de la salariée en paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que l'employeur ne disposait pas du délai nécessaire pour procurer à la salariée un mi-temps thérapeutique, que l'avis du 22 novembre 1990 de la Caisse primaire d'assurance maladie ne pouvait suffire pour une reprise du travail à temps complet qu'un accord du médecin du travail était nécessaire pour une telle reprise ; qu'elle ajoute que l'employeur ayant convoqué l'intéressée pour une visite médicale le 14 janvier 1991 a respecté ses obligations découlant de l'article R. 241-51 du Code du travail, même si cet examen médical n'a pas été fixé dans le délai de

huit jours de la reprise envisagée, la convocation ayant été faite dans ce délai ; qu'elle en conclut que l'employeur n'a pas eu la volonté de licencier la salariée, ni une attitude qui rendrait impossible le maintien de la relation de travail ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de l'article R. 241-51 du Code du travail que l'employeur doit inviter le salarié, qui se présente à son travail après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, à passer la visite de reprise du travail par le médecin du travail ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur n'avait pas pris l'initiative de provoquer cet examen, d'abord, le 3 décembre 1990, lorsque la salariée s'est présentée pour reprendre son travail à mi-temps puis, le 4 janvier 1991, lorsqu'elle a demandé à reprendre son travail à temps plein, et lui avait indiqué qu'il était inutile qu'elle se présente dans l'entreprise à cette dernière date sans accord médical ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le manquement de l'employeur à ses obligations avait rendu impossible la poursuite du contrat de travail et qu'en conséquence la rupture du contrat de travail lui incombait et s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : Casse.

NOTE : L'importance de la visite de reprise consécutive à un arrêt de travail prévue à l'article R. 241.51 du Code du travail n'est plus à démontrer. Elle seule met fin à la suspension du contrat et de ce point de vue doit être soigneusement distinguée de la visite de pré reprise (C. trav. art. R. 241-5.1, a1. 4).

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que l'initiative de cette visite pèse sur l'employeur, (Cass. soc. 12 nov. 1997 : Dr. soc. 1998, p. 24.- 10/O3/98 : TPS 1998, comm. 154) même si le salarié peut parfois en prendre l'initiative à condition que l'employeur soit averti. Elle le confirme ici en indiquant qu'il y a là, de la part de ce dernier, manquement à ses obligations contractuelles.

2. La suspension du contrat de travail consécutive à un accident professionnel se poursuit tant que n'a pas eu lieu la visite de reprise.

La protection particulière aux A.T.M.P. s'applique

Une cour d'appel qui constate que le salarié a repris le travail sans avoir été soumis à la visite médicale prévu aux trois premiers alinéas de l'article R. 241-51 du Code du travail, décide exactement que le licenciement a été prononcé en cours de la période de suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail dont l'intéressé a été victime.

10 novembre 1998. Rejet

CINQUIÈME PARTIE

Attendu que M. Cantarel, engagé en qualité de mécanicien par la société Chapin Matériel, a été victime, le 30 mars 1994, d'un accident du travail provoquant un arrêt de travail jusqu'au 24 mai 1994 ; qu'il a été licencié le 12 juillet 1994 pour insuffisance professionnelle ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la nullité de son licenciement prononcé en violation de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, et en paiement de primes ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constatée que le salarié avait repris le travail sans avoir été soumis à la visite médicale prévue aux trois premiers alinéas de l'article R.241-51 du Code du travail, a exactement décidé, par une décision motivée, que le licenciement avait été prononcé en cours de la période de

suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail dont l'intéressé avait été victime ;

Attendu ensuite que le licenciement prononcé en violation de l'article L. 122-32-2 du Code du travail ouvre droit, pour le salarié qui ne demande pas sa réintégration, au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice nécessairement subi en conséquence de la nullité de son licenciement ; que les juges du fond ont souverainement apprécié le montant des dommages et intérêts alloués ;

Accident du travail

La suspension du contrat de travail consécutive à un accident professionnel se poursuit tant que n'a pas eu lieu la visite de reprise.

Il s'ensuit qu'une salariée victime d'un accident professionnel et licenciée alors qu'elle n'a pas encore effectué la visite de reprise peut se prévaloir de la protection pour les accidentés du travail. Peu importé qu'à la date de la rupture, l'intéressée se soit trouvée en arrêt pour maladie non professionnelle.

• (Cass.soc 10 mai 2001 n°98-45.206 D)

3. Troubles psychologiques et constatation de l'inaptitude

TEXTE DE L'ARRÊT

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : sur le pourvoi formé par Me Eliane Cardot, épouse Tassart, En cassation d'un arrêt rendu le 24 novembre 1994 par la Cour d'appel de d'Amiens (5e chambre sociale), au profit de la société Riche et Sébastien, société anonyme, défenderesse à la cassation ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-45 du Code du travail, ensemble les articles L. 122-14-3 et L. 12240 du même Code ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison, notamment, de son état de santé ou de son handicap, à moins qu'il n'ait été déclaré inapte par le médecin du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M^e Tassart, employée du 23 juin 1980 au 22 mars 1989 par la société Riche et Sébastien en qualité de vendeuse responsable d'exposition, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 mars 1989 ;

Attendu que, pour décider que le licenciement de la salariée procédait d'une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a estimé que son comportement anormal d'excitation n'était pas compatible avec ses fonctions de vendeuse responsable de salle d'exposition et que son état dépressif était seulement de nature à atténuer la gravité de sa faute ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les faits qui étaient reprochés à la salariée étaient en rapport avec sa maladie, ce dont il résultait que l'employeur ne pouvait la licencier sans avoir fait préalablement constater son inaptitude par le médecin du travail, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 24 novembre 1994.

Procédure médicale de constatation d'inaptitude

Sommaire

5. Inaptitude physique. Nécessité d'une constatation par un double examen du médecin du travail
6. Le licenciement d'un salarié avant le second examen médical prévu par l'article R. 241-51-1 du Code du travail est nul sur le fondement de l'article L.122-45
7. La notion de danger immédiat résulte de l'avis du médecin du travail
8. Le licenciement prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical ne portant pas mention du danger immédiat est nul

Procédure médicale de constatation d'inaptitude

La déclaration d'inaptitude ne peut avoir lieu qu'après 2 examens espacés de 2 semaines. R.241-51 Sinon nullité du licenciement. La visite annuelle ne peut être assimilée à la visite de reprise, sauf si elle est suivie d'un 2ème examen. Possibilité d'un seul examen mais seulement si danger immédiat, (R.241.51.1). Ce danger immédiat doit être signalé sur l'avis d'inaptitude écrit par le médecin du travail.

1. Inaptitude physique

Nécessité d'une constatation par un double examen du médecin du travail

Viole l'article L. 122-45 du Code du travail, l'arrêt qui admet la cause réelle et sérieuse d'un licenciement pour inaptitude physique alors que l'examen pratiqué par le médecin du travail dans le cadre de la visite annuelle des salariés, non suivi d'une saisine du médecin du travail en vue de faire pratiquer le second examen médical prévu par l'article R. 241-51-1 ne peut-être considéré comme le premier des deux examens exigés par le texte.

COUR DE CASSATION (Chambre sociale) 16 mai 2000 Hacène Bachène C. / Société SICPA Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-45 et R. 241-51-1 du Code du travail. ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code- ; que, selon le second de ces textes, sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ;Attendu que M. Bachène a été engagé le 8 novembre 1973, en qualité de « laveur labo », par la société SICPA ; que le médecin du travail a conclu, le 5 février 1991, au cours de la visite annuelle à l'inaptitude du salarié à tout travail l'exposant aux vapeurs de solvants et conseillait un changement de poste ; que le salarié a été convoqué, le 2 juillet 1991, à un entretien préalable à un licenciement qui s'est tenu le 5 juillet suivant ; qu'après

l'avoir fait examiner, le 22 juillet 1991, par le médecin du travail qui confirmait l'inaptitude du salarié à occuper son poste de travail, l'employeur l'a licencié le 25 juillet 1991 pour inaptitude ; Attendu que pour dire que le licenciement de M. Bachène reposait sur une cause réelle et sérieuse et rejeter sa demande en paiement de dommages-intérêts, la Cour d'appel a énoncé que, par deux avis successifs des 5 février 1991 et 22 juillet 1991, le médecin du travail a déclaré M. Bachène inapte à tout travail au contact des solvants et à certifié, le 23 octobre 1991, que l'état de santé de l'intéressé ne lui permettait pas d'occuper, sans aggravation, le poste de travail qu'il occupait ; Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'inaptitude du salarié n'avait pas été constatée dans les conditions prévues à l'article R. 241-51-1 du Code du travail, l'examen pratique par le médecin du travail le 5 février 1991, dans le cadre de la visite annuelle des salariés, non suivi d'une saisine du médecin du travail, en vue de faire pratiquer le second examen médical prévu par l'article R.241:51-1, ne pouvant être considéré comme le premier des deux examens exigés par ce texte, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ; Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 janvier 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; M.Gélineau-Larrivet, prés ; Mme'Trassoudaine-Vergé, rapp ; M.Duplat, av. gén

2. Le licenciement d'un salarié avant le second examen médical prévu par l'article R. 241-51-1 du Code du travail est nul sur le fondement de l'article L. 122-45 du Code du travail.

Référence : Cas. Soc. 16 févr. 1999, SA Thivat Meunerie c/ M. Tèche, arrêt n°861 P+B : Juris-Data a°000667

La Cour,

Attendu que M. Tèche, au service de la société Thivat Meunerie depuis le 12 novembre 1968, a été victime d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail jusqu'au 24 mars 1995 ; qu'à cette date, le salarié a été déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre son poste de travail du fait de la manutention importante liée à ce poste, apte au poste contrôle qualité qui lui a été proposé, dans la mesure où ce poste est prévu à temps partiel, un autre poste aménagé étant à prévoir en complément avec les restrictions suivantes : pas de port de charges supérieures à 15 kg environ ; que M. Tèche a été licencié le 14 avril 1995 en raison de son refus implicite de l'offre de reclassement proposée ; qu'estimant que cette mesure était nulle pour être intervenue avant le deuxième avis du médecin du travail prévu par l'article R. 241-51.1 du Code du travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société Thivat Meunerie fait grief a, l'arrêt attaqué (CA Riom, 15 oct 1996) d'avoir dit que le licenciement avait été prononcé en période de suspension, en violation de l'article L122-32-2 du Code du travail et de l'avoir condamnée à payer des dommages-intérêts à M. Tèche, alors, selon le moyen, que le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ; que la période de suspension prend fin lors de la visite de reprise par le médecin du travail, quelle que soit par ailleurs la date de consolidation ; qu'en l'espèce, il ressortait des propres constatations de l'arrêt attaqué que M. Tèche, dont l'arrêt de travail expirait le 24 mars 1995, avait subi ce même jour une visite de reprise du travail à l'issue de laquelle il avait été déclaré inapte à son ancien poste,

apte au poste à temps partiel qui lui était proposé ; qu'ainsi, la période de suspension de son contrat de travail s'était achevée à cette date ; qu'en décidant cependant que le licenciement prononcé le 14 avril- 1995 était intervenu' en période de suspension ; la cour d'appel a violé l'article L 122-32-2 du Code du travail ; alors, subsidiairement, que l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail à l'issue de la visite de reprise et le refus, par le salarié, du reclassement proposé, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, nonobstant le fait que le salarié n'ait pas passé la :seconde visite prévue par l'article R 241-51-1 du Code du travail ; qu'en sanctionnant la procédure édictée par ce texte par la nullité du licenciement intervenue à l'issue de la visite de reprise, mais après deux, avis consécutifs d'inaptitude dont le salarié s'était prévalu, la cour d'appel, qui a ajouté à ce texte une sanction qu'il ne comporte pas, l'a violé par fausse interprétation ; Mais attendu que s'il est exact que la visite de reprise met fin à la suspension, l'employeur ne peut néanmoins envisager de rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte à son poste de travail en raison de l'impossibilité de le reclasser que si l'inaptitude a été constatée conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du Code du travail qui prévoit que, sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail présente un danger,immédiat pour sa santé ou sa sécurité, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié au poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; que le licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions est nul en application de l'article L.122,45 du Code du travail ; Et attendu que la cour d'appel ayant constaté qu'au moment du licenciement, seul le premier des deux examens médicaux avait été passé, il en résultait que le licenciement était nul, en application du texte précité ; que, parce motif de pur droit, substitué à ceux de l'arrêt la décision se trouve justifiée ; Par ces motifs : Rejette.

3. La notion de danger immédiat résulte de l'avis du médecin du travail

Selon l'article R. 241-51-1 du Code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du Travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines ; il s'ensuit que cette inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du Travail ; en application de l'article L. 122-45 "de ce Code le licenciement prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical ne portant pas mention du danger immédiat est nul.

4. Le licenciement prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical ne portant pas mention du danger immédiat est nul

4 juin 2002. Cassation Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-45 et R. 241-51-1 du Code du travail ;

Attendu que, selon le second de ces textes, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du Travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux

espacés de deux semaines ; qu'il s'ensuit que cette inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du Travail ; qu'en application du premier, le licenciement prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical ne portant pas mention du danger immédiat est nul ;

Attendu que Mme de Araujo, salariée de la société Masure fils en qualité de concierge et, en sus de cette activité, embauchée sur un poste d'ourdisseuse puis affectée à un poste de bobineuse, a été victime d'un malaise sur ce poste de travail le 27 mai 1992 ; que, lors de la reprise du travail, le 3 juin 1993, le médecin du Travail l'a déclarée inapte au poste de bobineuse sur petites et grosses bobines, mais apte à un poste plus allégé dans l'entreprise ; que, le jour même, l'employeur a remis à la salariée un courrier lui indiquant qu'il ne pouvait prendre le risque de la faire travailler ; que la salariée a été licenciée le 12 juin 1993 pour inaptitude ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement, la cour d'appel a retenu que l'inaptitude médicale de la salariée avait été régulièrement établie par le médecin du Travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que le licenciement de la salariée avait été prononcé pour inaptitude à la suite d'un seul examen médical sans que le médecin du Travail ait constaté une situation de danger, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 mars 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai, autrement composée.

N°00-42.873. Mme de Araujo contre société Masure fils.

Le salaire avant et entre les 2 visites (médecin du travail)

Baisse de salaire et reclassement

Une salariée avait été déclarée apte sous réserve d'un travail assis, Inapte aux travaux de ménage L'employeur estimant que les réserves émises par le Médecin du Travail étaient incompatibles avec les tâches que la salariée avait accomplies, avait décidé, en attendant la deuxième visite de mettre la salariée en congé payé, d'office. La salariée conteste, saisit les tribunaux, et la Cour de Cassation approuve les juges sur le fond qui avait donné raison à la salariée en indiquant que l'employeur ne peut être dispensé de payer la rémunération des salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail. La Cour de Cassation ajoute que la situation contraignante n'était pas caractérisée au vu de l'avis d'aptitude émis par le Médecin du Travail, assorti seulement de réserves.

COUR DE CASSATION : 15 juillet 1998 n°96.40.768

"Mais attendu que l'employeur ne peut être dispensé de payer leur rémunération aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail ;

"Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que, dans le cadre de la surveillance générale des salariés, le médecin du travail avait émis, pour la salariée, un avis d'aptitude à son poste de travail assorti seulement de certaines réserves, a pu décider qu'avant la seconde consultation du médecin du travail prévue par l'article R. 241-51- du Code du travail, la situation contraignante n'était pas caractérisée" (Cass. Soc., 15 juill. 1998, n°96-40.768).

Commentaires

Première brèche dans le dispositif d'attente du salarié pour être reclassé et qui n'est pas rémunéré en l'absence de travail fourni par l'employeur.

L'employeur ne peut être dispensé de payer leur rémunération aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail au regard des indications du médecin du travail

Quand vous êtes en arrêt de travail (maladie ou Accident) votre contrat de travail est suspendu. Cette suspension de votre contrat de travail prend fin avec la reprise du travail et vous êtes donc tenus de vous mettre à disposition de votre employeur.

Dans tous les cas votre employeur doit s'assurer que vous êtes en capacité d'assumer votre activité professionnelle et si il a un doute de vous demander de passer une visite auprès de votre médecin du travail (celle-ci a lieu pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel).

Cette visite est une obligation qui s'impose à l'employeur article R 241-51, après un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle d'au moins 8 jours, après congé maternité, après absences répétées pour raison de santé. et en maladie pour un arrêt supérieur à 21 jours.

Pour autant (beaucoup de salariés ne le savent pas) l'employeur est dans l'obligation de vous rémunérer pendant cette période ou le contrat de travail continue à s'exercer Les tribunaux ont d'ailleurs explicitement conforté cette position en précisant : que l'employeur ne peut être dispensé de payer leur rémunération aux salariés qui se tiennent à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche

de fournir du travail ; le ministère du travail de son côté a précisé au médecin du travail cette position à propos de l'article L 241 51 1

"En effet ce texte prévoit notamment que sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant des examens complémentaires mentionnés à l'article R 241 52 Comme l'a indiqué de manière très précise la circulaire DRT N°89/5 du 21 février 1989, il ressort de ces dispositions que le salarié ne peut être déclaré inapte lors du premier examen, que cette inaptitude soit totale ou partielle, définitive ou temporaire, tant que la procédure prévue n'est pas achevée. Il n'y a donc pas suspension du contrat de travail, même si l'employeur estime qu'il ne peut confier un poste au salarié. Par suite, celui-ci doit être rémunéré durant cette période d'attente."

À la lecture de cet arrêt, il se dégage deux choses : d'abord le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur d'autre part seule une situation contraignante peut entraîner le non versement du salaire

Il sera donc recommandé au salarié dans cette situation d'écrire à son employeur pour lui signifier qu'il se tient à sa disposition.

Quant à la situation contraignante, outre le cas évoqué dans l'arrêt du 15 juillet, ce sera à la jurisprudence d'en situer les contours. On peut penser que la rédaction du premier avis du médecin du travail, la taille de l'entreprise, la place occupée par le salarié (OS - OP - Cadre), l'activité de l'entreprise, pourront être dans ce débat.

On pourrait ajouter, sans que cela n'ait été évoqué dans la motivation de l'arrêt du 15 juillet que le fait de dire au salarié de se mettre en congé payé démontre une volonté de ne pas rechercher une piste même pendant cette courte période, d'autant que les dates et la prévenance du salarié en matière de prise de congé sont enfermées dans des délais prévus au code du travail.

En conclusion, au vu du faible contentieux sur ce problème particulier, on peut penser que les salariés s'accommodent d'une prise de congés, éventuellement d'un nouvel arrêt de travail durant cette période ou ignorent encore trop souvent leurs droits ; Il serait temps qu'un ajout à la loi précise les choses, il en va des droits des salariés.

OBJET : Application de l'article R 241-51-1 du code du travail REF : Lettre du directeur départementale du travail et de l'emploi de Villeurbanne

(1^{er} secteur) du 31 mai 1990

Par courrier cité en référence, M le directeur départemental du travail et de l'emploi de Villeurbanne a souhaité connaître la position de l'administration centrale en ce qui concerne la situation du salarié entre les deux examens médicaux prévus à l'article R 241-51-1 du code du travail.

En effet ce texte prévoit notamment que sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant des examens complémentaires mentionnés à l'article R 241 52

Comme l'a indiqué de manière très précise la circulaire DRT N°89/5 du 21 février 1989, il ressort de ces dispositions que le salarié ne peut être déclaré inapte lors du premier examen, que cette inaptitude soit totale ou partielle, définitive ou temporaire, tant que la procédure prévue n'est pas achevée.

Il n'y a donc pas suspension du contrat de travail, même si l'employeur estime qu'il ne peut confier un poste au salarié. Par suite, celui-ci doit être rémunéré durant cette période d'attente.

De même, la circulaire en question précise que cette procédure ne fait pas obstacle à l'application de l'article R 241-57 qui prévoit l'établissement d'une fiche d'aptitude à l'issue de chaque examen médical. En l'espèce le premier des deux examens prévus donnera très généralement lieu à la délivrance d'une fiche mentionnant soit une aptitude temporaire soit une aptitude avec réserves.

J'observe que les dispositions fixées à l'article R 241-51-1 en raison des garanties qu'elle apporte au salarié sur une éventuelle décision d'inaptitude médicale, lourde de conséquences pour son emploi me paraissent devoir être strictement respectées sauf bien évidemment dans le cas prévu réglementairement ou le maintien au poste entraînerait un danger pour la santé du salarié ou celle des tiers, ce danger devant être, au demeurant "immédiat"

Naturellement, comme le rappelle d'ailleurs la circulaire précitée, un accord entre les parties ou l'acceptation par le chef d'entreprise d'un changement temporaire ou définitif du poste de travail du salarié concerné ou d'une adaptation du poste de travail aux nouvelles aptitudes de ce travailleur, peut apporter une solution immédiate au problème posé.

Le sous-directeur des conditions de travail François BRUN

Arrêt du 20 Février

chambre social Cour d'appel de Lyon SABAN / Contre / R.V.I.

Embauché le 24 septembre 1974 par la Société R.V.I., Monsieur Bedi SABAN travaillait en qualité d'ouvrier tôlier P1, et en équipe de nuit, lorsqu'il a déclaré avoir été victime le 8 novembre 1990 d'un accident du travail, reconnu postérieurement comme tel par la CPAM le 8 février 1991

Le 30 novembre 1990, le médecin du travail a établi une fiche d'aptitude dont les conclusions étaient les suivantes :

" Peut continuer ce travail. Il est vrai qu'un travail permettant de s'asseoir serait préférable mais non indispensable. A revoir dans un mois.

Le 14 janvier 1991, le même médecin concluait : "Apte à continuer ce travail et cet horaire. Toutefois un travail sur PDG LVD ou aux plastiques permettant de s'asseoir serait souhaitable".

Le 4 février 1991 Monsieur SABAN a été affecté à un poste de travail en équipe de jour au secteur LVD-PDG.

Constatant qu'il subissait une perte de salaire et considérant sa mutation comme une sanction disciplinaire injustifiée, Monsieur SABAN a saisi l'inspecteur du travail auquel l'employeur a répondu que les modifications apportées avaient pour origine une évolution défavorable de l'état de santé de l'intéressé ne présentant aucun lien avec l'accident du travail.

Le 1er juin 1993, Monsieur SABAN a été affecté à un nouveau poste qu'il n'a pas contesté .

Saisi par le salarié, le Conseil de Prud'hommes de LYON, selon jugement du 27 avril 1995, a dit abusive la mutation imposée à Monsieur SABAN le 8 février 1992 et

condamné la Société R.V.I. à lui payer 50.000,00 F à titre de dommages intérêts et 2.500,00 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La Société R.V.I. a régulièrement relevé appel et demande à la COUR de réformer la décision entreprise en déboutant Monsieur SABAN de ses demandes. Elle expose que la mutation de Monsieur SABAN ne constitue pas la sanction d'un fait fautif, qu'elle est sans rapport avec l'accident du travail mais qu'elle tient compte de recommandations du médecin du travail conformément à l'article L 241.10.1 du Code du Travail.

Elle conteste avoir commis un abus de droit et soutient qu'il n'y a pas eu de véritable modification substantielle.

Monsieur SABAN forme appel incident pour obtenir 70.000,00 F A titre de dommages intérêts en réparation du préjudice causé par la mutation pendant la période de février 1991 à juin 1993. Il estime que sa mutation en équipe de jour constitue une mesure abusive et une violation de l'obligation légale de reclassement de l'article L 122-32.4 du Code du Travail

Subsidiairement, il réclame une somme de 37.500,00 F à titre de garantie de rémunération en application de l'article 10 de l'accord d'entreprise de décembre 1989.

Il sollicite 7.500,00 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que l'affectation de Monsieur SABAN en équipe de jour a été faite sans document écrit émanant de l'employeur et a entraîné pour le salarié une diminution de salaire de l'ordre de 2.500, 00 F par mois provoquant les protestations de l'intéressé ;

Attendu que les modalités de fixation du salaire mensuel de base en fonction de l'horaire habituel déterminent la rémunération et constituaient bien, en l'espèce, un élément essentiel du contrat que l'employeur a unilatéralement modifié ;

Attendu que les avis du médecin du travail en date du 30 novembre 1990 et 14 janvier 1991 ne relèvent aucune inaptitude ou aptitude réduite concernant le travail de nuit mais au contraire une aptitude à continuer ce travail et cet horaire ;

Que le seul aménagement souhaité est relatif à la possibilité de s'asseoir et que l'employeur ne démontre pas que ce souhait, qui n'avait pas de caractère contraignant, était impossible à réaliser sans diminution de salaire ;

Que le motif invoqué par l'employeur pour justifier la mutation avec baisse de rémunération est donc injustifié ;

Que Monsieur SABAN est donc fondé à réclamer des dommages intérêts pour le préjudice que lui cause la baisse de rémunération imposée abusivement et qui représente 70.000,00 F ; Attendu qu'il est équitable de lui accorder la somme de 5.000,00 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Par ces motifs : la cour,

Déclare les appels recevables en la forme, Confirme le jugement dans son principe mais le réforme quant aux sommes allouées,

Condamne la Société R.V.I. à payer à Monsieur SABAN 70.000,00 F à titre de dommages-intérêts et 5.000,00 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure civile.

La possibilité de recours contre la décision du médecin du travail

Si l'avis du médecin du travail peut être contesté par le salarié devant l'inspecteur du travail, selon la voie administrative, le juge judiciaire ne peut ordonner une expertise aux fins de contrôler le bien-fondé de cet avis

En cas de désaccord relatif à l'avis émis par le médecin du travail quant à la nature des postes que peut occuper un salarié inapte, l'inspecteur du travail est en mesure de décider de l'aptitude de l'intéressé à reprendre un emploi approprié. Il résulte de la combinaison des articles L 122.32-5, L. 241-10-1 et R. 241-51 du Code du travail que le recours devant l'inspecteur est ouvert aussi bien à l'employeur qu'au salarié concerné.

(CE, 12 févr. 2003, n°235869)

Si l'avis du médecin du travail peut être contesté par le `salarié devant l'inspecteur du travail, selon la voie administrative, le juge judiciaire ne peut ordonner une expertise aux fins de contrôler le bien-fondé de cet avis

Rejet.-12 mars 1987.

Sur le moyen unique, pris de la violation de l'article L. 241.10-1 du Code du travail, Attendu que le 25 juillet 1983, à la suite d'un arrêt de travail motivé par un accident de la circulation, M. Cardoso, au service des établissements Bergougnan, a été lors de la visite de reprise du travail, déclaré apte à la reprise d'une activité professionnelle à temps complet ; qu'estimant que son état de santé ne lui permettait pas de travailler à mi-temps et l'avis du médecin du travail étant contraire à ceux du médecin de la Caisse primaire et du médecin traitant, M. Cardoso a saisi la juridiction des référés à l'effet d'ordonner une expertise médicale ;

Attendu qu'il reproche à l'arrêt infirmatif attaqué (cour d'appel de Riom, 14 mai 1984) de s'être déclaré incompetent alors que si l'article L.-241-10-1 du Code du travail n'ouvre pas au salarié la faculté de discuter directement l'avis du médecin du travail, en revanche il ne précise pas la nature des difficultés ou des désaccords qui peuvent se produire et n'exclut ni qu'ils soient d'ordre médical ni qu'ils résultent d'une contestation élevée par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ; que dès lors, dans ses rapports avec son employeur, le salarié possède un motif légitime de faire établir la preuve de son état de santé justifiant la compétence du juge des référés ;

Mais attendu que si l'avis du médecin du travail peut être contesté par le salarié devant l'inspecteur du travail, selon la voie administrative, le juge judiciaire ne peut ordonner une expertise aux fins de contrôler le bien-fondé de cet avis ;

D'où il suit que le moyen est mal fondé :

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

N°85 16 121. M. Cardoso contre société anonyme Cao utchouc F f _ Manufacture et Plastique.

Après la période d'un mois, reprise du versement du salaire

Sommaire

8. Après la période d'un mois, reprise du versement du salaire
9. L'option offerte au salarié en cas d'inertie de l'employeur
10. Cette reprise du versement ne souffre d'aucune exception.
11. Refus abusif du salarié d'accepter les propositions de reclassement
12. Salarié protégé - autorisation administrative tardive
13. Même si une garantie de ressource avait été versée au salarié
14. Même si le salarié a perçu pendant les mêmes périodes des prestations de sécurité sociale

1. Après la période d'un mois, reprise du versement du salaire

Cette obligation peut s'analyser en droit de deux façons : soit le salarié sollicite le versement du salaire, soit il faut constater la rupture du contrat de travail au cas où l'employeur manquerait à son obligation. La rupture s'analysant alors en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'article L-122-24-4 du code du travail dispose "qu'en l'absence de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois suivant la déclaration d'inaptitude l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire".

En cas de non reprise du versement du salaire Soit solliciter la condamnation à paiement du salaire Soit prendre acte de la rupture

Il résulte de l'article L. 122-24-4 du Code du travail que le salarié qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou qui n'a pas été licencié, peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation. La rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

11 juillet 2000. Cassation partielle.

Attendu que M. Claverie engage le 28 février 1990 en qualité de chauffeur livreur par la société Dassibat Transports du Sud-Ouest a été en arrêt de travail pour maladie du :30 mars 1994 au 16 mars .1995 que le médecin du Travail l'a déclaré le 14 avril 1995 inapte à son poste de travail ; que cet avis était confirmé le 18 juillet 1995 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de faire constater la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et obtenir la condamnation de ce dernier au paiement d'un arriéré de salaires par application de l'article L 122-24-4 du Code du travail, des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais sur le moyen unique pris en sa deuxième branche : Vu l'article L 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et rejeter en conséquence la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts de ce chef, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas eu à la suite de la déclaration d'inaptitude du salarié, de possibilité de reclassement dans l'entreprise, que l'employeur avait fait de nouvelles propositions de poste au salarié qui n'avait pu les accepter compte tenu de l'inaptitude ;

Attendu, cependant que l'impossibilité de reclassement du salarié ne dispense pas l'employeur d'appliquer les dispositions de l'article L 1.22-24-4 du Code du travail, selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié, victime d'un accident ou d'une maladie non professionnels et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; qu'il en résulte que le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation, que cette rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait pas repris le paiement des salaires ni licencié le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche du moyen relative aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

CASSE ET ANNULE, mais seulement eu sa disposition ayant dit que la rupture du contrat de travail analysée en un licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et ayant, en conséquence, débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, rendu le 6 octobre 1997, entre les parties par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, quant à ce. La cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse.

N. 98-45.471. M. Claverie

Contre M. Roche, ès qualités de représentant des créanciers du redressement judiciaire de l'entreprise Dassibat Transports du Sud-Ouest et autres.

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. - Rapporteur : Mme Bourgeot Avocat général : M. Kerhrig. - Avocat : M. Ricard

2. L'option offerte au salarié en cas d'inertie de l'employeur

Si à l'issue du délai d'un mois à compter de la visite médicale de reprise d'un salarié victime d'un accident ou d'une maladie non professionnels, celui-ci n'est pas reclassé ou licencié, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail, et en cas de non versement de ce salaire de remplacement, le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite de son contrat de travail, soit faire constater la rupture de son contrat de travail, celle-ci devant s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 29 sept. 2004,

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le pourvoi formé par M. Georges Milovan, en cassation d'un arrêt rendu le 19 sep-

tembre 2001 par la cour d'appel d'Amiens (5^e chambre sociale), au profit de la société Transports Spigolon, défenderesse à la cassation ; LA COUR,

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que M. Milovan, engagé le 21 août 1991 par la société Spigolon en qualité de chauffeur poids lourd, s'est trouvé en arrêt de travail pour cause de maladie à compter du 25 mars 1995 ; qu'à l'issue de deux examens des 22 décembre 1995 et 15 mars 1996, le médecin du travail l'a déclaré apte à la reprise mais en excluant le port de charges supérieures à 25 kilogrammes ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 25 avril 1996 afin de voir imputer à l'employeur la rupture du contrat de travail et d'obtenir le paiement de rappels de salaires et de diverses indemnités ;

Attendu que, pour décider que la rupture était imputable au salarié et le débouter en conséquence de ses demandes, l'arrêt retient que dès le 27 mars 1996, l'employeur a effectué des démarches en vue du reclassement ainsi qu'en attestent les médecins du travail qui indiquent avoir reçu ce jour-là une demande d'avis relative à trois postes de reclassement et s'être heurtés à la carence du salarié ; que le 13 juin 1996 puis le 12 juillet 1996, des propositions de reclassement ont été adressées au salarié, qui n'y a pas donné suite ; qu'il en résulte que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement et que le salarié ne pouvait, à défaut d'établir une faute de son employeur, que solliciter le paiement de son salaire à compter du 15 avril 1996 ; qu'en ne présentant pas une telle demande et en saisissant le 25 avril 1996 le conseil de prud'hommes, le salarié a pris l'initiative de la rupture qui lui est donc imputable ;

Attendu, cependant, que les difficultés de reclassement du salarié, quelle qu'en soit l'origine, ne dispensent pas l'employeur d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié, victime d'un accident ou d'une maladie non professionnels et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; qu'il en résulte que le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation ; que cette rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait pas repris le paiement des salaires ni licencié le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS CASSE ET ANNULE (...)

3. Même en cas de recours l'employeur doit reprendre le paiement du salaire

Cette reprise du versement ne souffre d'aucune exception. L'employeur doit reprendre le versement du salaire même si le salarié a exercé un recours contre l'avis d'inaptitude.

L'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à compter du délai d'un mois suivant le second examen médical n'est pas sérieusement contestable, quand bien même un recours aurait été formé contre la décision du médecin du Travail, devant l'inspecteur du travail

Aux termes de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. Si le salarié a été examiné par le médecin du Travail, à l'issue de la suspension de son contrat de travail dans les conditions prévues à l'article R. 241-51-1 du Code du travail, l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à compter du délai d'un mois suivant le second examen médical n'est pas sérieusement contestable, quand bien même un recours aurait été formé contre la décision du médecin du Travail, devant l'inspecteur du travail

4 mai 1999. Cassation partielle sans renvoi

Attendu que M. Alguacil, au service de M. Carmouse en qualité de charpentier depuis le 1^{er} avril 1992 a été victime d'un accident du travail le 25 novembre 1996 et placé en arrêt de travail à cette date ; qu'à l'issue de la suspension il a été déclaré inapte au travail en hauteur, apte au travail au sol selon deux avis du médecin du Travail des 13 et 27 octobre 1997 ; que le 4 novembre 1997, l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement pour le 14 novembre suivant ; que par courrier du 5 novembre l'inspecteur du Travail a informé l'employeur de l'exercice, par M. Alguacil, d'un recours contre l'avis d'inaptitude émis par le médecin du Travail ; que, par décision du 17 décembre 1997, il a confirmé l'inaptitude du salarié ; que M. Alguacil a été licencié par lettre du 24 décembre 1997 ; qu'estimant que les dispositions de l'article L122-32-5 du Code du travail selon lesquelles l'employeur doit reprendre le paiement du salaire , dans le délai d'un mois à compter de la date d'examen de reprise du travail si le salarié n'est ni reclassé ni licencié le salarié a saisi la juridiction prud'homale statuant en référé ;

Sur le 'troisième moyen :

Attendu que M. Carmouse fait grief à l'ordonnance de référé attaquée de l'avoir condamné à payer à M. Alguacil une provision sur salaires pour la période du 28 novembre 1997 jusqu'au 26 décembre suivant, alors, selon le moyen, que M. Carmouse était en attente du recours formulé par M. Aiguacil, auprès du médecin inspecteur régional du Travail, lequel ne s'est prononcé ; il faut le souligner et ceci a son importance, qu'après l'inquiétude qu'a manifestée l'employeur par courrier du 10 décembre 1997 ; que le véritable délai de 1 mois donc disposait l'employeur commençait à courir après cette décision, soit le 17 décembre 1997 ; qu'aucun texte, aucune décision de la Cour de Cassation ne va à l'encontre d'une telle interprétation ; que la formation de référé s'est gardée de prendre position sur ce point précis ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 122-33-5 du Code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise da travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé. dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que le conseil de prud'hommes qui a constaté que le salarié avait été examiné par le médecin du Travail, à l'issue de la suspension de son contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article R. 241.51-1 du Code du travail, a pu décider que l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à compter du délai d'un mois suivant le second examen du médecin du Travail, n'était pas sérieusement contestable, ce délai n'étant pas suspendu par le recours exercé devant l'inspecteur du Travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur les premier et deuxième moyens Vu les articles R.241-51 et R.241-51-1 du Code du travail, ensemble l'article L 122-32-5 du même Code ; Attendu que, pour condamner M. Carmouse à payer à M. Alguacil, à titre de provision, les salaires dus pour la période du 13 novembre au 27 novembre, le conseil de prud'hommes a énoncé que si, dans le délai d'un mois à compter de l'examen de reprise du travail prévu à l'article L. 122-32-5 du Code du travail le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que la Cour de Cassation fixe le point de départ du délai d'un mois à la date de l'examen médical de reprise, soit le premier examen survenu en l'espèce le 17 octobre 1997 ;

Attendu, cependant, qu'il résulte notamment des dispositions combinées des deux premiers textes susvisés que l'aptitude du salarié à reprendre son emploi après une absence ayant pour origine un accident du travail doit être constatée par le médecin du Travail lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours ; que le médecin du Travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail

dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; qu'il en résulte que le délai d'un mois visé à l'article L 122-32-5 du Code du travail à l'issue duquel l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte à reprendre son emploi ou tout emploi dans l'entreprise en conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et qui n'est ni reclassé dans l'entreprise. ni licencié, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail, ne court qu'à partir de la date du second de ces examens médicaux ;

Qu'en statuant comme il l'a fait ; le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés

Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation étant en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE l'ordonnance de référé, mais seulement en ce qu'elle a condamné M. Carmouse à verser à M. Alguacil la somme de 3 422,25 francs à titre de provision sur salaires pour la période du 13 au 27 novembre 1997 ;dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Rejette la demande de provision sur salaire présentée par M. Alguacil pour la période du 13 au 27 novembre 1997.

N° 98-40.959 M. Carmaure contre M. Alguacil.

4. Même dans le cas ou le refus du salarié d'accepter les propositions de reclassement serait jugé abusif au terme du délai d'un mois.

A supposer établi que les propositions de reclassement faites par un employeur d un salarié victime d'un accident du travail et déclaré par le médecin du Travail définitivement inapte au poste qu'il occupait jusque-là, n'entraînent pas la modification du contrat de travail, cette circonstance qui permet seulement à l'employeur de ne pas payer les indemnités prévues d l'article L 122-32-6, alinéa 1, du Code du travail, au cas où le refus du salarié serait jugé abusif, ne le dispense pas de son obligation, prévue à l'article L 122-32-5 du même Code, de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat du Travail, dès lors qu'il n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du

délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou n'a pas été licencié.

7 décembre 1999 cassation

Sur le moyen unique, pris en sa première branche ::

Vu les articles L- 122-32-5 et L 122-32-6 du Code du travail ;

Attendu que Mme Colman, salariée de l'Association ATH Brosserie, a été victime d'un accident du travail, le 27 janvier 1993 : que, le 22 février 1994, le médecin du Travail l'a déclarée définitivement inapte au poste qu'elle occupait ; que, les 31 mars et 18 avril 1994, elle a refusé le poste que lui proposait son employeur ; qu'après avoir vainement demandé à ce dernier de la licencier, elle a demandé le paiement de ses salaires échus depuis le 1^{er} avril 1994 ;

Attendu que, pour rejeter cette demande, la cour d'appel énonce que la première proposition de l'employeur assurait à la salariée des commissions inchangées, sauf déduction des frais d'automobile, et que la seconde lui, ménageait un minimum garanti mensuel égal au SMIC, alors que l'intéressée recevait mensuellement une rémunération moyenne d'environ 6 000 francs comprenant les frais professionnels, inférieure au SMIC ; qu'il y a lieu dans ces conditions de tenir la proposition faite par l'employeur comme un reclassement correspondant aux exigences légales ;

Attendu, cependant qu'à supposer qu'il fût établi, comme l'a relevé l'arrêt attaqué, que les propositions de reclassement faites par l'employeur à Mme Colmans n'entraînaient pas la modification du contrat de travail, cette circonstance permettait seulement à l'Association, au cas où le refus de la salariée serait jugé abusif, de ne pas payer les indemnités prévues à l'article L. 122-32-6, alinéa 1^{er} du Code du travail ; que, par contre, elle ne dispensait pas d'appliquer les dispositions de l'article L 122-32-5 du même Code selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'un accident du travail, qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la salariée n'ayant pas été reclassée dans l'entreprise à l'issue du délai prévu à l'article L 122-32-3, ni licenciée, l'employeur était tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'elle occupait avant la suspension de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE,

dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 avril 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elle se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen.

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. - Rapporteur : M. Liffra. - Avocat général : M. Kehrig - Avocats : la SCP Masse-Dusen, Georges et Thouvenin, M. Brouchet.

N^o 97-43.773.Mme Colmans contre Association de travailleurs handicapés Brosserie.

- 5. L'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire à compter du délai d'un mois n'est pas suspendue par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, effectuée auprès de l'inspection du Travail.**

Sur le moyen unique :

Aux termes de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ce délai n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé effectuée auprès de l'inspection du Travail.

Sur le moyen unique Vu l'article L. 122-32-5 du Code du travail ;

Attendu que Mme Devillaz, engagée le 22 novembre 1993 par la société DAACE aux droits de laquelle vient la société QSP, a été victime d'un accident du travail le 15 février 1995 ; qu'à l'issue de son arrêt de travail et après une reprise à mi-temps thérapeutique sur un poste aménagé, elle a été déclarée inapte à ce nouveau poste, avec prescription d'un siège aménagé, par deux avis du médecin du Travail des 8 et 26 octobre 1996 ; que le 28 octobre, elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement ; que la salariée ayant la qualité de salariée protégée, l'employeur a sollicité et obtenu l'accord des délégués du personnel sur son licenciement le 6 décembre 1996, puis saisi l'inspection du Travail d'une demande d'autorisation de licenciement de Mme Devillaz le 10 décembre suivant ; que cette autorisation ayant été refusée le 24 janvier 1997, puis donnée le 21 mars 1997, la salariée a été licenciée le 27 mars 1997 : qu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir paiement de ses salaires pour la période du 23 novembre 1996 au 25 mars 1997 ;

Attendu que pour débouter Mme Devillaz de sa demande, le conseil de prud'hommes a énoncé que s'il est constant en l'espèce que la salariée n'a été ni reclassée ni licenciée à l'issue du délai d'un mois suivant le deuxième avis médical d'inaptitude, il n'en reste pas moins constant que l'employeur a accompli toute diligence dans les délais requis pour procéder au licenciement de Mme Devillaz, puisque son reclassement s'avérait impossible au sein de l'entreprise ; que l'employeur ne pouvait juridiquement pas licencier tant qu'il n'avait pas l'autorisation de l'inspecteur du Travail ; qu'il est établi que le délai qui s'est écoulé entre le dernier avis d'inaptitude et la notification finale du licenciement est du d'une part à Mme Devillaz qui a dans un premier temps, accepté d'être licenciée, puis refusé son licenciement et enfin accepté à nouveau, d'autre part à l'inspection du Travail qui a un pouvoir absolu d'autorisation des salariés protégés en matière de licenciement de délégués du personnel ; que l'article L. 122-32-S du Code du travail s'applique, mais du fait du retard apporté par l'administration de l'inspection du Travail, il paraît inéquitable de laisser à la charge de l'employeur les sommes réclamées ;

Attendu cependant qu'aux termes de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, si le salarié n'est pas reclassé dans le délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que ce délai n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé effectuée, auprès de l'inspection du Travail, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 13 octobre 1997, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Bonneville ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes d'Annecy.

6. Même si une garantie de ressource avait été versée au salarié

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail Attendu qu'il résulte notamment de ce texte que l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que cette disposition s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du Travail

Attendu que la cour d'appel ; pour déduite des sommes dues à l'intéressé les prestations de la MSA et de prévoyance qui lui ont été versées, énonce que la circulaire du 17 mars .1993 prise pour l'application de la loi n' 92-1446 du 31 décembre 1992 précise que, dans l'hypothèse où un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise assurerait une indemnisation compensant en tout ou partie la perte de rémunération, l'employeur n'est alors tenu que de compléter la rémunération pour la porter au niveau du salaire de l'intéressé ; compte tenu du principe jurisprudentiel de non-cumul au-delà du montant de la rémunération habituellement versée ;

Attendu, cependant, qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, la cour d'appel ne pouvait, au vu d'une circulaire dépourvue de force obligatoire, opérer aucune réduction sur le montant des sommes que l'employeur doit verser au salarié et qui est fixé forfaitairement au, montant du salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail : qu'en statuant comme elle l'a fait la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation qui vient d'être prononcée sur ce chef de l'arrêt rend inopérant le second moyen du pourvoi N°95-45.637 de l'employeur qui reproche à la cour d'appel de l'avoir condamné : à payer au salarié la différence éventuellement due entre les salaires correspondant à l'emploi de se dernier et les revenus de remplacement perçus par lui et à percevoir à l'avenir :

PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE mais seulement en sa disposition concernant le montant des sommes que l'employeur a été condamnées à payer au salarié à titre de salaires, l'arrêt rendu le 7 novembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquent quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit les renvoie devant la cour d'appel d'Angers

N°95 45 637 Union des coopératives agricoles de Ploudaniel contre M Le Gall N°96-41.839 Le Gall contre Union des oopératives agricoles Ploudaniel Président M. Gélinau-Larrivet

7. Délais d'un mois = reprise du salaire + prestation de sécurité sociale et de prévoyance

Il ne peut être opéré aucune réduction sur le montant des sommes que l'employeur doit verser au salarié, fixé forfaitairement au montant du salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail, pas même les prestations de sécurité sociale et de prévoyance perçues par le salarié

Il résulte notamment de l'article L. 122-32-5 du Code du travail dans sa rédaction résultant de la loi du 31 décembre 1992 que l'employeur est tenu de verser au

salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; cette disposition s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du Travail.

22 octobre 1996. Cassation

Vu l'article L. 122-32-5 du Code du travail dans sa rédaction résultant de la loi n° 92.1446 du 31 décembre 1992 ; Attendu qu'il résulte, notamment, de ce texte que l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas, licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que cette disposition s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ;

Attendu que la cour d'appel, pour déduire des salaires dus à l'intéressé les prestations de sécurité sociale et de prévoyance qui lui ont été versées, énonce que la nouvelle disposition législative a pour but d'éviter que le salarié ne subisse un préjudice et que ce dernier ne peut obtenir davantage que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;

Attendu, cependant, qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, la cour d'appel ne pouvait opérer aucune réduction sur le montant des sommes que l'employeur doit verser au salarié et qui est fixé forfaitairement au montant du salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant suspension du contrat de travail ; qu'en statuant comme elle la fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions déduisant des sommes que l'employeur a été condamné à payer au salarié les prestations sociales que ce dernier a perçues, l'arrêt rendu le 3 juin 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, quant à ce la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux.

N° 94-43.691. M. Sarret contre société Pons Président : M. Gélineau-Larrivet. - Rapporteur : M. Merlin. Avocat général : M. Martin. - Avocat : Mme Luc Thaler.

Reclassement : obligations/conséquences

Sommaire

15. Refus de prise en compte des contre-indications du médecin du travail et absence maladie conséquences ?
16. L'inaptitude médicale définitive au poste de travail : quelles obligations pour l'employeur ?
17. Contrat de travail. Inaptitude. Art. L.241-10-1. Motivation du refus patronal
18. Non respect des obligations de l'employeur en matière de reclassement
19. L'employeur ne satisfait pas aux obligations de l'article L.241-10-1 du Code du travail sans prendre en considération les propositions du médecin du travail, sans saisi de la difficulté l'inspecteur du travail
20. Obligation de reclassement. Rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.
21. Reclassement à chercher dans le groupe suite à une inaptitude pour maladie
22. Reclassement dans le groupe suite à un accident du travail ou maladie professionnelle
23. Obligation de démontrer l'impossibilité du reclassement

Formalisme ou droit à l'emploi ?

24. Proposition imprécise = manquement à l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur
25. Un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher le reclassement d'un salarié accidenté du travail
26. Un employeur ne peut se contenter, afin d'apporter la preuve de l'impossibilité de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à l'emploi occupé précédemment, de faire référence à l'avis du médecin du travail qui n'a pas indiqué quel poste pouvait convenir au salarié
27. Obligation de reclassement : simple formalisme ?
28. Le licenciement sans recherche préalable de reclassement : quelle indemnisation pour le salarié victime d'un Accident du travail ?

1. Refus de prise en compte des contre-indications du médecin du travail et absence maladie conséquences ?

Une cour d'appel, qui constate qu'un employeur, malgré l'avis du médecin du travail qui contre-indiquait l'activité de brancardage, avait continué à faire travailler une ambulancière dans son ancien poste sans tenter de la reclasser, ce qui avait occasionné pour elle de nouvelles absences, décide à bon droit que le licenciement, motivé par les perturbations induites par ces absences sur la bonne marche de l'entreprise, ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse. • (Cass.soc., 11 oct. 2000, le 08-41.752 D)

2. L'inaptitude médicale définitive au poste de travail : quelles obligations pour l'employeur ?

L'employeur doit solliciter les propositions du médecin du travail après le constat de l'inaptitude médicale définitive d'un salarié à son poste de travail.

La Cour, Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Fatsini, au service de la société CMB Industries Packaging depuis le 23 février 1971, a été déclarée, le 10 mai 1991, par le médecin du travail, inapte au travail en milieu bruyant ; que l'employeur l'a licenciée le 27 septembre 1991 en raison de l'impossibilité de lui proposer un poste compatible avec ses aptitudes professionnelles ;

Attendu que la société CMB Industries Packaging fait grief à l'arrêt attaqué (CA Lyon, 22 mars 1994) d'avoir considéré que l'entreprise n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement et d'avoir, en conséquence, dit que le licenciement de Mme Fatsini ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'en ce qui concerne l'article L 241-10-1 du Code du travail, l'employeur n'a d'autre obligation que de rechercher si les propositions formulées par le médecin du travail sont conciliables avec l'aptitude de la salariée ; que l'arrêt attaqué, qui relève lui-même que le poste de cariste n'a pas été proposé par le médecin du travail pour le reclassement et qui fait cependant reproche à la société CMB Industries Packaging de ne pas avoir justifié de l'impossibilité de reclassement à ce poste, viole le texte susvisé ; alors, d'autre part, que viole l'article 53 de l'accord d'établissement l'arrêt attaqué qui, tout en constatant que la société CMB Industries Packaging a effectivement examiné toutes les propositions formulées par le médecin du travail, impute cependant à l'entreprise une faute pour ne pas avoir pris l'initiative de suggérer d'autres reconversions et de ne pas les avoir soumises à l'examen de l'inspecteur ; alors, enfin et subsidiairement, que l'arrêt, qui constate que le poste litigieux de cariste avait été offert à Mme Fatsini et refusé par celle-ci dans le cadre de la période d'inaptitude temporaire, ne pouvait, sans ajouter à l'article 53 susvisé une obligation qui n'y figure pas, décider qu'il incombait à l'entreprise de réexaminer la situation et de réitérer cette proposition dans le cadre de la période d'inaptitude subséquente ;

Mais attendu que l'employeur doit, au besoin en les sollicitant, prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue du reclassement du salarié devenu inapte à son emploi ;

que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait proposé à la salariée un reclassement dans un poste de cariste à une époque où son inaptitude était encore provisoire, a énoncé à juste titre qu'il aurait dû envisager de la reclasser dans ce poste, peu important que la salariée ait refusé, à l'époque, d'exercer ces fonctions, le caractère désormais définitif de son inaptitude lui permettant de reconsidérer sa position ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur qui n'avait pas sollicité l'avis du médecin du travail sur ce point, n'avait pas satisfait aux dispositions de l'article L. 241-10-1 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : Rejette.

Référence : Cass.Soc. 16 juill. 1997, CMB Industries Packaging c/ Mme Fatsini, arrêt n°3116 D : Juris-Data a• 003587

3. Même en cas d'inaptitude à tout emploi médicalement constatée l'obligation de reclassement demeure

Cass. soc., 10 mars 2004, pourvoi n°03-42.744, arrêt n°532 FS P+B

L'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en oeuvre « au besoin » de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient comme le prévoit l'article L122 24 4

L'employeur ne peut s'exonérer de cette obligation de reclassement même si le salarié déclare lui-même qu'il ne peut plus travailler.

L'obligation de reclassement est absolue Pour les Hauts Magistrats, le salarié n'a pas la capacité de juger par lui-même si un reclassement est possible ou non par conséquent quelque soit la position prise par le salarié, l'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement.

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par M^{me} Marie-Claire Fabre, en cassation d'un arrêt rendu le 3 mars 2003 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (17 chambre), au profit :

1° de la société Guilbert France, 20/ du syndicat FO des banques 06, défendeurs à la cassation ; LA COUR, composée conformément à l'article L. 131-6-1 du Code de l'organisation judiciaire, Attendu que par contrat de travail du 15 janvier 1972 M^m Krummenacker (devenue par la suite épouse Fabre) a été engagée en qualité de VRP par la société Lumoplan ; que sa rémunération était composée d'une indemnité mensuelle et de commissions sur vente ; que par contrat de travail du 5 février 1996 M^m Fabre a été reprise par la société Guilbert France, qui avait absorbé la première société, en qualité de VRP avec l'ancienneté courant à compter de son embauche chez Lumoplan ;

Que le résumé des accords en date du 14 février 1996 précisait à la rubrique minimum garanti : « pendant toute l'année 1996, M^{me} Fabre percevra un fixe normal de : 25 000 francs pour la part de commissions + 10 000 francs pour le mobilier + 3 000 francs de frais professionnels, 38 000 francs brut mensuel + congés payés » ; que le 27 septembre 1999 le médecin du travail l'a déclaré inapte à tous postes dans l'entreprise ; qu'elle a été licenciée le 20 octobre 1999 pour « inaptitude physique définitive à tous postes de votre entreprise, constatée par la médecine du travail » ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes ;

Sur les troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen

Vu l'article L. 751-9 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité de clientèle la cour d'appel énonce que si Mme Fabre décrit de façon détaillée les circonstances et conditions au cours desquelles elle a été appelée à créer ou développer une importante clientèle dans l'intérêt du groupe Guilbert en qualité d'unique VRP exclusif de l'activité de papeterie qu'elle a fait débiter au sein de la société Lumoplan, elle ne répond pas au moyen soulevé par l'employeur tenant à la novation de la partie commissionnée de son salarié en rémunération fixe à compter du 14 février 1996 tel que précisé ci-dessus ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait créé et développé la clientèle qu'elle avait continué à visiter pour le compte de la société Guilbert, qu'elle restait rémunérée pour partie à la commission, celle-ci ayant seulement été forfaitisée, en sorte que la perte de cette clientèle lui causait un

préjudice, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Et sur le deuxième moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la cour d'appel énonce que le reclassement de M^m Fabre était impossible dès lors qu'il résulte de ses propres déclarations consécutives à l'avis médical d'inaptitude définitive « qu'elle ne pourra plus jamais travailler » ; que sa position combinée à celle du médecin du travail est confortée par le propre comportement procédural de l'intéressée qui discute pour la première fois devant la cour la légitimité de la mesure ; qu'il s'ensuit que le moyen tiré de l'inobservation par l'employeur de son obligation à ce titre ne peut être accueilli, peu important l'appartenance de l'entreprise à un groupe dès lors que l'impossibilité dont s'agit était absolue et générale, étant observé au surplus que le conseil de prud'hommes a relevé que M^m Fabre ne remettait pas en cause le motif de son licenciement lié à son inaptitude médicale ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise délivré par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise alors par la salariée, de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la deuxième branche du deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions déboutant Mme Fabre de ses demandes en paiement d'une indemnité de clientèle et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 3 mars 2003, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne la société Guilbert France et le syndicat FO des banques 06 aux dépens ; Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Guilbert France et le syndicat FO des banques 06 à payer à Mme Fabre la somme de 2 200 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Sur le rapport de Mme Quenson, conseiller, les observations de la SCP Philippe et François-Régis Bouulloche, avocat de Mme Fabre, de la SCP Nicolaÿ et de Lanouvelle, avocat de la société Guilbert France, les conclusions de M. Allix, avocat général ; M. Sargos, président.

4. Contrat de travail. Inaptitude. Art. L.241-10-1. Motivation du refus patronal

COUR DE CASSATION (Chambre sociale) 19 juillet 1995 LAMVG contre Fontenelle
L'employeur qui refuse de prendre en considération les propositions formulées par le médecin du travail dans le cadre de l'article L.241-10-1 du Code du travail, doit faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite et saisir de la difficulté l'inspecteur du travail.

Sur le premier moyen :

Attendu que le laboratoire fait grief à l'arrêt d'avoir dit dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme Fontenelle prononcé en raison de son inaptitude Physique à tenir son poste et d'avoir, en conséquence, condamné l'employeur à lui payer des dommages-intérêts, alors, selon le moyen, d'une part, qu'il n'entre pas dans la compétence du médecin du travail de préconiser des mesures de modification des locaux dans le but de permettre la réintégration d'un salarié physiquement inapte à son poste ; que les modifications qu'il suggère ne peuvent concerner que le poste de travail lui-même de l'intéressé ; que, dès lors, il ne peut être fait grief à L'employeur de n'avoir pas démontré l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de modifier les locaux, en application d'une suggestion manifestement excessive ; qu'en estimant que, ce faisant, l'employeur avait méconnu les dispositions de l'article L241-10 du Code du travail, la Cour d'appel a elle-même méconnu la portée de ce texte et l'a violé ; et alors, d'autre part, que la Cour d'appel ne pouvait considérer que ce n'est que sur mise en demeure de la direction régionale du travail du 5 décembre 1988 que l'employeur avait procédé à la mise en conformité des locaux par une notification du sens de la ventilation de l'animalerie, sans 'Prendre en considération les conclusions de cet L'employeur dont il résultait que les visites inopinées de la direction départementale des affaires sanitaires et sociales ,ne lui avait permis de déceler aucune anomalie dans l'animalerie, ainsi qu'en attestaient deux lettres émanant de cet organisme dès 15 juin et 3 octobre 1988 ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen péremptoire dont il résultait que les locaux répondaient, au moment du licenciement, aux exigences d'hygiène légales et réglementaires, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L241-10-1 du Code du travail que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, que le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite, et, qu'en cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail ;

Et attendu que l'arrêt constate que le directeur du laboratoire a procédé au licenciement pour inaptitude sans prendre en considération les propositions du médecin du travail relatives à l'aménagement du poste de travail ni préciser pourquoi il lui était impossible de modifier les locaux et qu'il n'a pas saisi de la difficulté l'Inspecteur du travail ; qu'en l'état de ses constatations, la Cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que l'employeur n'avait pas satisfait aux obligations mises à sa charge par l'article L241-10-1 du Code du travail ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

5. Non respect des obligations de l'employeur en matière de reclassement

S'agissant d'une salariée déclarée le 16 août 1989 inapte à reprendre son travail et qui, après avoir refusé le nouveau poste qui lui était offert par l'employeur, a été licenciée le 23 août, doit être rejeté le pourvoi formé par l'employeur contre un arrêt de cour d'appel l'ayant condamné au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet :

Ayant retenu d'une part, que l'employeur avait rompu le contrat de travail avec précipitation sans consulter le médecin du travail sur l'aptitude physique de la

salariée à occuper l'emploi où il l'avait affectée et qu'elle avait refusé en raison de son état de santé, d'autre part, qu'il ne justifiait pas, compte tenu de l'importance de l'entreprise et de la polyvalence de la salariée, de l'impossibilité de lui proposer un poste adapté à ses capacités ;

► la cour d'appel a ainsi constaté que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement résultant des dispositions de l'article L.241-ID-1 du Code du travail et a légalement justifié sa décision (cass. soc.10/05/199.5 rejet).

6. L'employeur ne satisfait pas aux obligations de l'article L.241-10-1 du Code du travail sans prendre en considération les propositions du médecin du travail, sans saisi de la difficulté l'inspecteur du travail

S'agissant d'une salariée qui avait été licenciée ou motif de son inaptitude à reprendre son poste et de l'impossibilité de modifier les locaux de travail, doit être rejeté le pourvoi formé contre un arrêt de la cour d'appel ayant condamné l'employeur au paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, la cour d'appel a pu décider que l'employeur n'avait pas satisfait aux obligations mises à sa charge par l'article L.241-10-1 du Code du travail après avoir constaté qu'il avait procédé au licenciement :

Sans prendre en considération les propositions du médecin du travail,

Sans préciser pourquoi il lui était impossible de modifier les locaux,

Sans avoir saisi de la difficulté l'inspecteur du travail (cass. soc. 19/07/1995, 1er moyen -cassation partielle).N°74 - A. 53

7. Obligation de reclassement. Rupture du contrat de travail imputable à l'employeur

Doit être cassé l'arrêt de cour d'appel déboutant un salarié devenu inapte à reprendre son emploi de ses demandes en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif, notamment, qu'en cas d'inaptitude totale ou partielle due à une maladie sans caractère professionnel, la rupture du contrat de travail n'est pas imputable à l'employeur et que s'il doit tenir compte de l'avis du médecin du travail (d'ailleurs inexistant en l'espèce) l'employeur n'est pas tenu d'une obligation de reclassement.

En effet :

d'une part, la résiliation par l'employeur du contrat de travail d'un salarié atteint d'une incapacité le rendant inapte à exercer son activité dans l'entreprise s'analyse en un licenciement qui ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement, et, d'autre part, il appartient à l'employeur, tenu à une obligation de reclassement, de solliciter du médecin du travail ses propositions éventuelles de reclassement (cass. soc. 28/03/1995 - cassation partielle).

N°70-S.82

8. Reclassement à chercher dans le groupe suite à une inaptitude pour maladie

La recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en raison d'une maladie 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 mutation de tout ou partie du personnel,

19 mai 1998. Cassation partielle. Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 241-10-1 du Code du travail ;

Attendu que M. Richard, au service de la société Turboméca depuis le 6 mai 1963, a du interrompre son travail à la suite d'un accident survenu le 17 octobre 1990 ; que, le 5 mars 1992, il a été déclaré inapte à reprendre son poste de travail, mais apte pour une activité locale en position strictement assise ; que, le 6 mars suivant, l'employeur a engagé à son encontre une procédure de licenciement en raison de cette inaptitude ; qu'estimant cette mesure abusive, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que ; pour rejeter la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que l'absence de poste en position strictement assise excluait pour M. Richard la possibilité d'une formation dans la mesure où son état physique lui aurait, en tout état de cause, interdit l'occupation d'un tel poste ; que le salarié invoque, à tort, la situation de deux autres salariés, qui étaient employés au poste de tourneur, nécessitant une position debout, totalement incompatible avec sa situation médicale ; que le médecin du Travail, après une enquête personnelle, tant auprès des responsables de l'entreprise, qu'en étudiant les postes de travail, a écrit qu'il ne pouvait que constater qu'il n'existait aucune possibilité de changer le travail de l'intéressé dans le sens de la protection indispensable à sa santé ; que le médecin du Travail reconnaissait donc lui même qu'il n'existait aucune possibilité de reclassement ; que la société Turboméca avait pour seule obligation de tenir compte des propositions du médecin du Travail ; que, dans la mesure où ce dernier émet un avis et constate qu'il ne peut faire aucune proposition de reclassement, la société Turboméca a nécessairement rempli ses obligations ; qu'en outre, il ne peut être reproché à la société Turboméca aucune précipitation, la reprise du travail ayant été fixée au 16 février 1992 et le licenciement de M. Richard étant intervenu le 6 mars 1992 ;

Attendu cependant que la recherche des possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en raison d'une maladie 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 mutation de tout ou partie du personnel ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, comme le faisait valoir le salarié, il n'y avait pas une possibilité de reclassement dans le groupe auquel appartenait la société Turboméca, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 8 décembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

N°96-41.265. M. Richard contre société Turboméca.

Président : M. Merlin, conseiller le plus ancien faisant fonction. - Rapporteur : Mme Trassoudaine-Verger. - Avocat général : M. Lyon Caen. - Avocat : la SCP Waquet, Farge et Hazan

9. Reclassement à chercher dans le groupe suite à une inaptitude pour maladie

Article RPDS : avril 1996

Le cadre de l'obligation de reclassement du salarié inapte n'est pas seulement l'entreprise, mais doit être étendu aux entreprises du groupe. La Cour de cassation étend aux salariés reconnus inaptes médicalement à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les règles de recherche des possibilités de reclassement applicables aux salariés faisant l'objet d'un licenciement économique.

Cour de cassation, Chambre sociale, 24 octobre 1995

Sté Décolletage plastique C / Jadault

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Versailles 11 octobre 1993), que M. Jadault, salarié de la Société Décolletage Plastique depuis le 7 octobre 1985 en qualité de régleur, devenu aide-contrôleur a été victime d'un accident du travail le 8 juin 1989 à la suite duquel le 2 avril 1990, le médecin du Travail l'a reconnu " inapte à un travail en équipe alternée , apte à un travail sédentaire assis sans port de charges lourdes " ; qu'il a été licencié le 24 avril 1990 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors selon le moyen, d'une part, que selon l'article L. 122-32-5 du Code du travail, si le salarié a été déclaré inapte à reprendre le poste anciennement occupé, l'employeur doit lui proposer, compte tenu des indications écrites du médecin du Travail sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existant dans l'entreprise, un emploi approprié à ses capacités d'où il résulte que l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement au sein de sa seule entreprise ; que dès lors constatant qu'aucun poste conforme aux nouvelles capacités de Jadault n'existait au sein de la Société Décolletage Plastique, et en décidant néanmoins que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement en ne proposant pas au salarié un poste existant dans trois autres, autres sociétés juridiquement distinctes situées dans le même site et exerçant des activités complémentaires, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et ainsi, violé les articles L. 122-32-5 et suivants du Code du travail ;

Alors d'autre part, en toute hypothèse, une société n'appartient à un groupe dans lequel le reclassement d'un salarié pourrait être imposé que si cette société dépend d'une société dominante qui soit possède plus de la moitié de son capital social, soit la contrôle effectivement et forme avec elle un même ensemble économique ;

que dès lors en se bornant à relever que la Société Décolletage Plastique avait avec les Sociétés Bic, Bic commercial et Compagnie des moulages des activités complémentaires exercées sur un même site pour déclarer que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement faute d'avoir recherché en leur sein un emploi approprié aux nouvelles capacités de M. Jadault sans rechercher si ces sociétés appartenaient à un même groupe, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122- 32-5 et suivants du Code du travail alors, enfin, en toute hypothèse, que les juges du fond sont liés par les conclusions prises devant eux et ne peuvent modifier les termes du litige dont ils sont saisis ;

Qu'en l'espèce devant la Cour d'appel l'employeur avait fait valoir que le salarié ne pouvait être affecté à la mise en cartons des crayons, puisqu'elle était effectuée par des machines contrôlées par des salariés se tenant debout, procédant à leur

chargement ; que dès lors en déclarant que l'employeur ne démentait pas les propos du salarié apte à un travail assis sans port de charges lourdes selon lesquels il aurait pu occuper un tel poste, la Cour d'appel a modifié les termes du litige et ainsi violé l'article 4 du Nouveau Code de procédure civile ;

Mais entendu que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment au sens de l'article L.122-32.5 du code du travail, alors applicable, 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 ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que des salariés de la Société Décolletage Plastique travaillaient régulièrement pour l'une des trois autres sociétés précitées, a fait ressortir la permutableté du personnel entre ces sociétés et a retenu sans méconnaître les termes du litige, que l'employeur n'établissait pas l'impossibilité de reclassement dans le cadre des sociétés ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

10. Reclassement dans le groupe suite à un accident du travail ou maladie professionnelle

La recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment au sens de l'article L 122-32-5 du Code du travail, alors applicable, 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.

24 octobre 1995. Rejet. Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 11 octobre 1993), que M. Jadault, salarié de la société Décolletage plastique depuis le 7 octobre 1985 en qualité de régleur, devenu aide.....

Mais attendu que la recherche des possibilités de reclassement du salarié victime d'un accident du travail, déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment au sens de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, alors applicable 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que des salariés de la société Décolletage plastique travaillaient régulièrement pour l'une des trois autres sociétés précitées, a fait ressortir la permutableté du personnel entre ces sociétés et a retenu, sans méconnaître les termes du litige, que l'employeur n'établissait pas l'impossibilité de reclassement dans le cadre des sociétés ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi. N° 94-40.188. Société Décolletage plastique

11. Obligation de démontrer l'impossibilité du reclassement

Reconnu inapte à tout travail en atelier à la suite de deux examens médicaux, un pontier est licencié pour impossibilité de reclassement. Son licenciement est, à bon

droit, reconnu sans cause réelle et sérieuse, le médecin du travail ayant précisé que l'intéressé était néanmoins apte à un poste léger hors atelier, la seule production aux débats devant le conseil de prud'hommes d'un compte-rendu de la réunion des délégués du personnel et des membres du CHSCT relative à l'examen des possibilités de reclassement ne suffisait pas à démontrer que celui-ci était impossible.

(Cass. soc. 14 mai 2003, n°01-42.115, n°1366 F-D)

Formalisme ou droit à l'emploi ?

12. Proposition imprécise = manquement à l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur

A pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, la cour d'appel qui a constaté que l'intéressé avait adressé à un salarié déclaré inapte par le médecin du Travail une proposition imprécise de reclassement, ne lui avait finalement offert qu'un emploi à temps très partiel et ne lui avait donné aucune indication sur la structure de son effectif ; la nature des postes existant dans l'entreprise, ainsi que sur les possibilités de mutations ou de transformations de postes de Travail.

6 février 2001. Cassation partielle.

Attendu que M. Bindler, salarié de la société Martinken comme conducteur d'autocar depuis le 19 janvier 1968, s'est trouvé en arrêt de travail pour maladie, le 15 juin 1992 ; qu'ayant été déclaré inapte le 8 mars 1993. par le médecin du Travail, au poste de conducteur d'autocar et son permis de conduire de transport en commun » ayant été annulé par la préfecture pour raison médicale, le salarié s'est vu proposer par l'employeur un emploi administratif à temps partiel dans l'entreprise de trois heures par jour, avec maintien du taux horaire et de l'ancienneté acquise ; qu'ayant refusé cette proposition, il a été licencié, le 31 août 1993, pour inaptitude à la conduite ; que M. Bindler a saisi la juridiction prud'homale, en vue de voir juger ce licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir la condamnation de son employeur au paiement de diverses indemnités

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à la cour d'appel d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de toute cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen qu'il appartient au juge de caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement résultant de l'article L.122-24-4 du Code du travail qui constitue une obligation de moyen et non de résultat ; qu'en l'espèce, il ressort des propres énonciations et constatations de l'arrêt attaqué que la société Martinken a proposé un contrat de travail à temps partiel à M. Bindler, seul poste disponible et compatible avec ses capacités professionnelles et physiques : que cette seule constatation suffit à établir que la société Martinken a rempli son obligation de reclassement ; que le fait que cette proposition soit, selon l'arrêt attaqué, trop éloignée de l'emploi occupé précédemment ne saurait affecter le bien fondé et la réalité de cette proposition, l'employeur n'étant pas tenu de proposer au salarié un poste de même niveau, ni comportant la même rémunération ; qu'il n'appartient pas aux juges du fond d'apprécier le caractère acceptable ou non de l'offre de reclassement présentée, l'employeur étant tenu simplement de proposer un reclassement dans un poste disponible et compatible avec les capacités du salarié ; que l'arrêt attaqué n'a pas relevé l'existence d'un poste disponible et compatible avec les capacités du salarié déclaré inapte ; que la structure de la société Martinken

telle que présentée par un organigramme produit ne permettait pas à -cette dernière, de créer un autre poste de travail que celui proposé à M. Bindler ; qu'en toute hypothèse sauf preuve d'un détournement de pouvoir, l'employeur est seul juge de l'opportunité des mesures touchant à l'organisation au sein de son entreprise et qu'il ne saurait être tenu de créer un poste ou de former une personne à un poste pour lequel il n'a pas d'utilité et qui ne saurait s'intégrer dans son organisation : qu'en statuant dans le sens contraire, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et a violé les dispositions de l'article 1- 122-24-4 du Code du travail :

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que ta société Martinken avait adressé au salarié une proposition imprécise de reclassement, ne lui avait finalement offert qu'un emploi à temps très partiel, qu'elle n'avait donné aucune indication sur la structure de son effectif, la nature des postes existant dans l'entreprise, ainsi que sur, les possibilités de mutations ou de transformations de postes de travail, a pu décider que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement ; que le moyen n'est pas fondé ;

N° 98.43.272. Société Autocars Maninken contre M. Bindler,

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. - Rapporteur : M. Liffra. - Avocat général : M.- Kehrig.

A RAPPROCHER : Sur le n° 2 :

Soc., 22 octobre 1996, Bull. 1996, V, n°337 (2), p. 238 (cassation partielle)...

13. Un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher le reclassement d'un salarié accidenté du travail

La notion de poste de reclassement dépasse d'une part l'existant et, d'autre part le périmètre de l'entreprise

Référence : Cass. Soc. 29 nov. 2000, SA Céri Antirouille cl M. Tarantini arrêt n° 4790 F-D : Juris-Data n° 007257

NOTE : Prévue par l'article L 132-32-5 du Code du travail pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et par l'article L. 122-24-4 du Code du travail pour les autres salariés devenus médicalement inaptes à leur poste ; la règle rappelée ici par la Cour de cassation pourrait paraître surprenante. Ce serait cependant oublier, que l'inaptitude médicale au poste résulte d'un processus de comparaison entre les capacités. du salarié et les postes auxquels il est,ou pourrait être affecté et pas seulement les postes tels qu'ils existent mais aussi tels qu'ils pourraient exister suite à leur aménagement

L'article L 241-10-1 du Code du travail qui commande l'ensemble des interventions du médecin du travail prévoit en effet qu'il peut dans le cadre de sa mission préconiser les transformations de poste justifiées par la résistance physique ou l'état de santé du travailleur ; que le périmètre de la recherche de reclassement est plus large que l'entreprise

(Casa. soc, 24 oct 1995. : /CP E 1996, IC 774 note A. Arseguel et P. Fadheuille).

14. Un employeur ne peut se contenter, afin d'apporter la preuve de l'impossibilité de reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte à l'emploi occupé précédemment, de faire référence à l'avis du médecin du travail qui n'a pas indiqué quel poste pouvait convenir au salarié.

(Cris. soc, 10 fano.. 2001, n°98.43970, n°63 F-D) .

Il résulte de l'article L.122-32-5, alinéa 1^{er} du Code du travail, d'une part, que l'employeur doit tenter de reclasser le salarié dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise et, d'autre part, que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle soit engagée. C'est à tort qu'une cour d'appel déboute de sa demande de dommages intérêts un salarié déclaré inapte définitif suite à plusieurs accidents du travail et licencié en méconnaissance des dispositions précitées au ; motifs erronés que le médecin du travail avait informé l'employeur qu'il n'y avait pas de possibilité de mutation ou d'aménagement de poste conformes aux possibilités médicales du salarié, que cet avis liait l'employeur qui ne pouvait reprendre le salarié à son service ni au poste qu'il occupait, ni à tout autre poste, et que l'employeur ; face à ces avis, n'avait pas à rechercher un reclassement du salarié au sein de l'entreprise, ni à consulter les délégués du personnel

• (Cass. soc. 12 juillet 2000 n°98-43 ;075 D)•

15. Obligation de reclassement : simple formalisme ?

N'a pas satisfait à son obligation de reclassement d'un salarié inapte l'employeur qui envoie un Fax aux entreprises du groupe le vingt novembre et signifie à l'intéressé le 23 du même mois que son reclassement est impossible il ne pouvait dans un aussi court laps de temps procéder de manière sérieuse et approfondie à la recherche d'un reclassement dans le groupe

(cass. soc. « 3 juillet 2001 n°99 42:386, N°3587F S=D)

16. Le licenciement sans recherche préalable de reclassement : quelle indemnisation pour le salarié victime d'un AT ?

La rupture du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail sans que l'employeur ait recherché le reclassement du salarié conformément aux indications du médecin du travail ouvre droit à une indemnité qui ne saurait être inférieure à douze mois de salaires.

Référence : Cass. soc. 26 oct. 1999, Mme Sarfati c/ SA Gervais Danone, arrêt n° 3799 P : Juris-Data n° 003641 Vu l'article L. 122-32-7 du Code du travail ;

Attendu que pour fixer à la somme de 8 000 F les indemnités dues à la salariée au titre de la rupture abusive de son contrat de travail et du non-respect de la procédure de licenciement, la cour d'appel a relevé que la période d'essai était expirée le 2 mai 1991 et que la lettre de rupture adressée par l'employeur le 6 mai 1991 doit s'analyser en un licenciement qui ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, que de plus la procédure de licenciement n'a pas été respectée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement de la salariée, déclarée par le médecin du travail apte pour une reprise avec mi-temps thérapeutique pendant un mois sur un poste sédentaire, avait été prononcé sans que l'employeur ne mette en oeuvre une procédure de reclassement, ce dont il résultait que l'intéressée était en droit à prétendre à une indemnité qui ne pouvait être inférieure à douze mois de salaire, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé, par refus d'application, le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse.

NOTE : On remarquera qu'en l'espèce la salariée avait été déclarée « apte pour une reprise avec mi-temps thérapeutique pendant un mois » dans un nouveau poste. La Cour de cassation rappelle à juste titre que la sanction de l'article L. 122-32-7 doit recevoir application.

Juris.Classey : Travail Traité, Fascicule 28-2

Inaptitude suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

Sommaire

(ATMP) = Consultation des élus du personnel obligatoire : Même lorsqu'il n'y en a pas !

1. Avis des délégués du personnel
2. La consultation des délégués du personnel sur le reclassement du salarié est obligatoire
3. La consultation du comité d'entreprise sur un plan de redressement judiciaire ne supplée pas la consultation des délégués du personnel
4. Une seule consultation des délégués du personnel s'impose même si plusieurs postes de reclassement sont proposés

1. Avis des délégués du personnel

L'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation au motif de l'absence de délégué du personnel sans P.V. de carence

Il résulte de l'article L. 122-32-5, alinéa 1 du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, soit engagée. L'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation au motif de l'absence de délégué du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place est obligatoire en application de l'article L. 421-1, alinéa 2, et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Attendu que M. Cabon engagé le 19 juin 1980. en qualité de chauffeur déménageur par la société Le Floch, a été victime d'un accident du travail le 21 février 1991 ; que le médecin du Travail l'a déclaré ; le 12 août 1994, définitivement inapte à son emploi ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

7 décembre 1999. Rejet

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait encore grief à l'arrêt d'avoir alloué au. salarié une somme sur le fondement de l'article L. 122-32-5 du Code du travail alors, selon le moyen, d'une part, que la mise en place de délégués du personnel n'est obligatoire, dans les entreprises, que si l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ; qu'en se bornant à relever que la société Le Floch employait 39 salariés en 1994, pour estimer que la consultation des délégués du personnel était obligatoire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.421-1 et L.122-32-5 du Code du travail ; d'autre part, qu'en se bornant à affirmer a l'absence d'énonciations des motifs s'opposant au reclassement » sans répondre aux conclusions de l'employeur qui rappelait que, par lettre en date du 4 août 1994, il avait été exposé à M. Cabon les raisons pour lesquelles l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de

pourvoir à son reclassement. la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;
Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-32-5, alinéa 1, du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré par le médecin du Travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit engagée ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dont l'inobservation est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place était obligatoire en application de l'article L. 421-1, alinéa 2, du Code du travail et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ;
Et attendu que la cour d'appel, devant qui l'employeur soutenait que l'effectif de l'entreprise était de 39 salariés, a relevé que ce dernier ne justifiait pas de l'impossibilité dans laquelle il se serait trouvé d'organiser des élections de délégués du personnel ; qu'elle a ; par ce seul motif, abstraction faite du motif erroné, mais surabondant, critiqué par la seconde branche du moyen, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.
N°97.43.106. Société d'exploitation Le Floch contre M. Cabon

2. La consultation des délégués du personnel sur le reclassement du salarié est obligatoire

L'absence de consultation des délégués du personnel sur les mesures de reclassement n'est légitime que si un procès-verbal de carence a été établi.
Référence : Cass. soc., 2 avr. 2003, M. Kourimate et AATM, pourvoi n°M 01-41.782, arrêt n°1082 F-D : Juris-Data n°2003-018740.

Sur le moyen unique

Vu l'article L. 122-32-5, alinéa 1 du Code du travail ;

Attendu que M. Kourimate, engagé en 1977 en qualité d'agent d'entretien par l'Association aide aux travailleurs migrants (AATM), a été victime d'un accident du travail le 9 juin 1992 ; que par avis des 29 septembre et 5 novembre 1993, le médecin du travail l'a déclaré définitivement inapte à son emploi ; qu'il a été licencié le 8 novembre 1993 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail, la cour d'appel a retenu que l'association employait plus de vingt salariés et qu'elle n'avait pas de délégué de personnel au moment du licenciement ; qu'il ne pouvait donc être fait grief à l'employeur de ne pas avoir pris l'avis de délégués du personnel sur les mesures éventuelles de reclassement ;

Attendu cependant, qu'il résulte de l'article L. 122-32-5, alinéa 1^o du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré par le médecin du Travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, soit engagée ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne saurait se soustraire à cette obligation dont l'inobservation est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise dès lors que leur mise en place était obligatoire en application de l'article L.421.1, alinéa 2 du Code du travail et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la mise en place des délégués du personnel était obligatoire dans l'entreprise, la cour d'appel qui n'a pas recherché si un procès-verbal de carence avait été établi par le chef d'entreprise, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs

Casse

NOTE : Remarquable contribution du droit des accidents du travail à... celui des Institutions représentatives du personnel. On sait en effet qu'en application de l'article L. 122-32-5 du Code du travail, l'employeur doit proposer au salarié médicalement Inapte à son poste suite à un accident du travail un emploi de reclassement » après avis des délégués du personnel » (Cass. soc., 18 Juin 2002 : TPS 2002, comm. 289). Que se passe-t'il s'il n'y a pas de délégués du personnel dans l'entreprise ? De deux choses l'une, soit l'effectif de l'entreprise est inférieur au seuil requis et en ce cas bien évidemment l'employeur devra simplement tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail, soit au contraire l'entreprise atteint le seuil d'effectif et la solution précédente ne pourra recevoir application que si et seulement si un procès-verbal de carence a été établi.

Cass. soc., 2 oct. 2001, pourvoi n°97-45.346, arrêt n°3902 FS-P Licenciement pour inaptitude

3. La consultation des délégués du personnel n'est pas une simple formalité

Les délégués du personnel consultés sur le reclassement du salarié doivent recevoir toutes l'information utile

Cass. Soc. 13 juill. 2004, n°H 02-41.046, FS-P+B, SA Multi transports c/ M. Boukhateb

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Boukhateb, engagé le 8 avril 1991 par la société Multi transports en qualité de conducteur routier, a été victime d'accidents du travail les 10 novembre 1997 et 16 avril 1998 ; que par avis des 27 août et 10 septembre 1998, il a été déclaré par le médecin du travail inapte au poste de chauffeur poids lourd ; qu'après avoir refusé un poste de reclassement dans une autre société du groupe, il a été licencié le 21 octobre 1998 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (CA Riom, 11 déc. 2001), de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article L. 122-32-7 du Code du travail, alors, selon le moyen, que l'employeur n'est débiteur de l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail que lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des 1^{er} et 4^e alinéas de l'article L. 122-32-5 du même code, de sorte, qu'en condamnant la société à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts aux motifs erronés qu'il n'apparaissait pas que les informations données aux délégués du personnel soient complètes et qu'il n'était pas démontré que leur avis était favorable, bien que l'avis aux délégués du personnel prévu par l'article L. 122-32-5, 1^{er} alinéa du Code du travail n'est qu'un avis consultatif, la cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait consulté les délégués du personnel sans leur fournir toutes les informations nécessaires quant au reclassement du salarié, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : Rejette ;

4. La consultation du comité d'entreprise sur un plan de redressement judiciaire ne supplée pas la consultation des délégués du personnel

Un salarié est engagé en 1991 en qualité de chauffeur. Son employeur est mis en redressement judiciaire le 11 octobre 1994. Un plan de cession prévoyant des licenciements pour motif économique est arrêté le 14 mars 1995. Le salarié voit son contrat suspendu du 5 novembre 1994 au 25 juin 1995 en raison d'une rechute d'accident du travail et est déclaré à la suite de la visite de reprise apte pour les postes de conduite mais inapte notamment aux travaux de chargements et déchargements. Ayant été licencié le 25 juin 1995, il saisit la juridiction prud'homale. La Cour d'appel de Chambéry juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais refuse la garantie de l'AGS à la créance du salarié au motif que le licenciement a été prononcé plus d'un mois après le jugement arrêtant le plan de redressement.

Au soutien de son pourvoi, l'employeur argue de ce que l'emploi du salarié comportait des tâches de chargement et déchargement pour lesquelles il avait été déclaré inapte. Il ajoute qu'aucun autre poste conforme à ses aptitudes ne pouvait être proposé au salarié. Enfin, il allègue de ce que le licenciement du salarié avait été soumis au comité d'entreprise à la suite du jugement arrêtant le plan de cession.

Le pourvoi de l'employeur est rejeté. « Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 122-32-5, alinéa 1, du Code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi (...) en conséquence

d'un accident du travail (...) soit engagée ; qu'il s'ensuit que l'administrateur judiciaire ne saurait se soustraire à cette obligation (...) au motif de la consultation du comité d'entreprise en application d'un plan de cession judiciairement prononcé

Cette décision n'a rien de surprenant. La loi régit spécialement les procédures de licenciement pour inaptitude en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il ne saurait être question de suppléer la consultation des délégués du personnel par une autre consultation ayant un autre objet. La sanction du non-respect de la procédure légale implique l'allocation d'une indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail ladite indemnité ne pouvant être inférieure à douze mois de salaires (Casa. soc., 25 févr. 1998, n°95-44.913), les règles de protection du salarié étant d'ordre public (Casa. soc., 29 juin 1999, n°96-44.160).

5. Une seule consultation des délégués du personnel s'impose même si plusieurs postes de reclassement sont proposés

Procédure de reclassement

Cass. soc., 3 juill. 2001, pourvoi ne 98-43.326, arrêt n°3286 FS-

Un contrôleur de la caisse d'allocations familiales est victime d'un accident du travail et est déclaré inapte à ce poste par le médecin du travail. Le salarié refuse une première proposition de reclassement formulée par l'employeur après consultation des délégués du personnel. Il refuse ensuite une seconde proposition de reclassement réalisée sans que les délégués du personnel aient à nouveau été consultés.

Le salarié étant licencié, il saisit la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de diverses indemnités.

La cour d'appel le déboute de sa demande et le salarié se pourvoit alors en cassation sur le fondement de l'article L. 122-32-5 du Code du travail en vertu duquel les délégués du personnel doivent être consultés avant de proposer un poste de reclassement au salarié inapte et qui défaut de cette formalité, l'employeur encourt les sanctions prévues à l'article L. 122-32-7 du Code du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi car « il résulte de l'article L. 122-32-5 alinéa 1° du Code du travail que, pour assurer le reclassement du salarié dont le médecin du travail a constaté l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, l'employeur doit recueillir l'avis des délégués du personnel avant d'engager la procédure de licenciement ; qu'ayant relevé que les délégués du personnel avaient été consultés le 11 mai 1995 et que la procédure de licenciement avait été engagée le 16 mai suivant, la cour d'appel a exactement décidé que par cette consultation, il avait été satisfait aux dispositions de l'article L. 122-32-5, alinéa 1°, que le moyen n'est pas fondé ». Amenée à notre connaissance à se prononcer pour la première fois sur cette question, la Haute Juridiction pose donc le principe qu'une seule consultation des délégués du personnel est suffisante et cela même en cas de propositions successives de reclassement à la suite du refus du salarié d'accepter la première proposition.

Pour autant, l'avis des délégués du personnel est toujours nécessaire et même si l'employeur invoque l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 21 févr. 1990, n°88-42.125). De plus, l'employeur n'est pas dispensé de cette obligation de consultation par l'absence de délégués du personnel dès lors que leur mise en place était obligatoire et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi (Cass. soc., 7 déc. 1999, n°97-43.106).

L'enjeu du litige est important car il faut rappeler que le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné par une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaires.

Refus d'un poste de reclassement par le salarié

Sommaire

4. Le refus, par le salarié, du poste de reclassement proposé, ne constitue plus une faute grave.
5. Licenciement pour inaptitude manquement à l'obligation de reclassement et paiement du préavis
6. Lorsqu'à l'issue de l'arrêt de travail, il s'avère impossible de reclasser un salarié déclaré inapte à son poste dans le délai d'un mois, il n'y a qu'une alternative, payer le salarié ou le licencier. La rupture d'un commun accord est illégale.

1. **Le refus, par le salarié, du poste de reclassement proposé, ne constitue plus une faute grave.**

A l'issue d'un congé pour maladie non professionnelle, l'employeur doit reclasser le salarié dans l'entreprise. Désormais, le refus, par le salarié, du poste de reclassement proposé, ne constitue plus une faute grave, même lorsque ce poste entraîne une simple modification des conditions de travail. C'est ce que vient d'affirmer la Cour de cassation.

1er arrêt

FAITS : suite à un arrêt de travail pour maladie, un salarié est déclaré inapte à reprendre le poste qu'il occupait antérieurement a se voit alors proposer un poste de reclassement conformément aux conclusions du médecin du travail, le salarié refuse au motif que ce poste conduisait à un déclassement professionnel. L'employeur le licencie. Le salarié saisit alors le conseil de prud'hommes pour faire qualifier la rupture de son contrat de travail de licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation lui donne raison.

SOLUTION : ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail (case. soc.,9 avril. 2002, n°99-44.678, Angee c/Sté Euro Disney) .

2ème arrêt

FAITS : à l'issue de son arrêt de travail pour maladie, un salarié se voit proposer un poste pour lequel il avait été déclaré apte par le médecin du travail. Le salarié refuse néanmoins ce poste au motif qu'il n'est pas compatible avec son état de santé. Un deuxième avis du médecin du travail sollicité par l'employeur, à la demande du salarié vient confirmer la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié. Ce dernier maintient toutefois son refus. l'employeur le licencie alors pour faute grave. Le salarié saisit la juridiction prud'homale. Les recours successifs le conduisent jusqu'à la Cour de cassation qui lui donne raison.

SOLUTION : une faute grave ne peut se déduire du seul refus par un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur conformément à ses obligations. Il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié soit en

formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé, au motif de l'impossibilité du reclassement (cass. soc., 9 avr 2002, n°99 44.192, Clerc et a.c/Sté Ecia Industrie)

2. Licenciement pour inaptitude manquement à l'obligation de reclassement et paiement du préavis

L'employeur qui manque à son obligation de reclassement, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, doit désormais payer l'indemnité compensatrice de préavis même si le salarié concerné n'a pas pu l'effectuer

1. Obligation de reclassement

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures Individuelles telles que mutations ou transformations de postes. Et l'employeur doit, avant de procéder à un licenciement, solliciter de telles propositions si le médecin du travail a omis d'en formuler. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin Inspecteur du travail en résulte une véritable obligation de reclassement dont la charge incombe à l'employeur (Cass. soc., 22 oct. 1996, Or. soc. 1997, p. 8).

Si à l'issue d'un mois suivant la constatation de l'Inaptitude (2^o examen) le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail (art. L. 122-24-4 du Code du travail). Cette règle vaut pour tous les cas, y compris en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (inaptitude absolue). La Cour de cassation a confirmé que, dans cette hypothèse, le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter le paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de paiement des salaires. La rupture s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse en l'absence de lettre de licenciement (Cass. soc. 11 juil. 2000, Claverie, bull. p. 214, n° 271).

2. Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'employeur est sanctionné pour ce motif lorsque le caractère hâtif de sa décision de licencier laisse apparaître qu'il n'a pas pris en considération les propositions formulées par le médecin du travail, liées à l'état de santé du salarié concerné. Il appartient à l'employeur d'établir devant le juge qu'il était dans l'impossibilité d'affecter le salarié à un poste compatible avec les contre-indications médicales. Ainsi, l'employeur ne peut pas simplement se contenter d'alléguer avoir effectué cette recherche sans en apporter la moindre justification. En l'espèce, la société est condamnée à payer des dommages et intérêts faute d'avoir recherché une possibilité de reclassement externe du salarié au sein du groupe auquel appartient l'employeur concerné.

Cour de cassation, chambre sociale, 26 novembre 2002 Peintamelec c Jean-François Nadot

(,..) Si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis, qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une Inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude (...)

3. Indemnité pour préavis

La reconnaissance d'inaptitude présuppose deux examens médicaux espacés de deux semaines, comme prévu par l'article R. 241-51-1 du Code du travail. En cas d'impossibilité de reclassement, une procédure de licenciement peut s'engager, en respectant la règle du préavis. Mais jusqu'alors, la cour suprême affirmait que le salarié licencié pour ce motif, et dont l'inaptitude physique était provoqué par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, ne pouvait prétendre à aucune Indemnité au titre du préavis, faute de pouvoir l'exécuter (sauf disposition conventionnelle plus favorable). Le revirement de jurisprudence opéré par cet arrêt* consiste à prendre en compte la responsabilité de l'employeur dans l'inexécution du préavis du fait que celui-ci n'a pas respecté son obligation de reclassement, empêchant ainsi le salarié d'effectuer un travail compatible avec son état de santé. L'inexécution du préavis est alors imputable à l'employeur, ce qui ouvre droit pour le salarié concerné au paiement d'une indemnité compensatrice ; laquelle s'ajoute à celle prévue pour licenciement sans cause réelle et sérieuse..

3 janvier 2003 LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE

3. Lorsqu'à l'issue de l'arrêt de travail, il s'avère Impossible de reclasser un salarié déclaré Inapte à son poste dans le délai d'un mois, Il n'y a qu'une alternative, payer le salarié ou le licencier. La rupture d'un commun accord est illégale

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le pourvoi formé par M. Gilbert Lavenir, en cassation d'un arrêt rendu le 18 juin 1996 par la cour d'appel de Rennes (5e chambre), au profit de la société Publiez, société anonyme, défenderesse à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 18 mai 1999, où étaient présents : M. Gélinau-Larrivet, président, Bourgeot, conseiller référendaire rapporteur, MM. Waquet, Merlin, Le Roux-Cocheril, Brissier, Finance, Texier, Lanquetin, Mme Lemoine-jeanjan, conseillers, M. Poisot, Mme Trassoudaine-Verger, MM. Soury, Lean, Besson, Mme Duval

Arnould, conseillers référendaires, M. Martin, avocat général, Mme Marcadeux, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Bourgeot, conseiller référendaire, les observations de Me Guinard, avocat de M. Lavenir, de la SCP Célice, Blancpain et Sonner, avocat de la société Publitex, les conclusions de M. Martin, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-24-4 et L. 122-32.5 du Code du travail ;

Attendu que les dispositions de ces textes qui prévoient, notamment, que si, après une déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire, excluent dans cette hypothèse la possibilité pour les parties de signer une rupture d'un commun accord du contrat de travail qui aurait pour effet d'éluider ces obligations ;

Attendu que M. Lavenir, salarié de la société Publitex, a été victime, le 22 avril 1989, d'un accident du travail à la suite duquel le médecin du travail l'a déclaré, le 25 juin 1991, inapte à son emploi ; que le 27 juin 1991 est intervenue entre les parties une convention mettant fin au contrat de travail du salarié rédigée en ces termes :

« Rupture du contrat de travail par consentement mutuel Le PDG de la société Publiez et G. Lavenir, salarié de la société, actuellement en arrêt de travail à la suite de l'accident de travail survenu le 22 avril 1989, ont décidé la rupture du contrat de travail en cours par consentement mutuel suite à l'inaptitude définitive dûment constatée par le médecin du travail, à la suite de la visite de reprise du 25 juin 1991 » ; que, le 15 juillet 1991, un certificat de travail constatant la fin du contrat au 27 juin 1991 a été remis au salarié ; que le 14 février 1992 les parties ont signé une transaction prévoyant, à titre de solde définitif global et forfaitaire de tout compte et à titre de concessions réciproques et de règlement transactionnel de toute contestation née et à naître du chef de la rupture du contrat de travail en date du 27 juin 1991, le versement au profit du salarié de la somme de 32 000 francs et l'absence de réclamation par l'employeur du solde débiteur d'un compte courant à hauteur de 16 817,34 francs ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à faire prononcer la nullité de ces conventions et obtenir la condamnation de l'employeur au paiement des indemnités de rupture spécifiques à la législation protectrice des accidentés du travail ; Attendu que, pour déclarer valable la convention du 27 janvier 1991 intitulée « Rupture du contrat de travail par consentement mutuel », après avoir énoncé la validité de principe d'un tel accord postérieur à l'avis d'inaptitude donné par la médecine du travail, la cour d'appel a relevé notamment que le salarié ne souhaitait pas accepter le poste de reclassement proposé par l'employeur en concertation avec le médecin du travail, qu'il a choisi de quitter l'entreprise, que si tel n'avait pas été le cas, ce salarié se serait présenté au travail après la période des congés annuels ou aurait demandé au conseil de prud'hommes de prononcer l'annulation de cette convention dont il n'était pas démontré qu'elle avait été passée sous la contrainte ou du fait d'un dol, que cette convention ne faisant que constater la rupture du contrat de travail sans se prononcer sur les effets de cette rupture, il était possible aux parties de transiger par la suite sur leurs droits, ce qui a été fait dans le cadre de la transaction conclue le 14 février 1992 ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la résiliation même d'un commun accord du contrat de travail était illégale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; Et attendu que la cassation prononcée sur le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation sur le second ; PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions

JSL - N2 43 - 5 octobre 1999

Inaptitude et CDD

Sommaire

4. C.D.D. Rupture avant le terme Inaptitude physique non constitutive de force majeure
5. C.D.D. Résiliation judiciaire prévue par l'article L. 122-32-9. Application limitée à l'inaptitude physique d'origine professionnelle
6. Rupture d'un C.D.D pour inaptitude. Pas de dommage et intérêt en vertu de l'article L.122-3-8 mais dommage et intérêt pour préjudice subi.

Impossibilité de rompre le CDD Sauf pour AT-MP, L.122-32-9 Possibilité de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail

1. C.D.D. : Rupture avant le terme Inaptitude physique non constitutive de force majeure

COUR DE CASSATION(Chambre sociale) 12 juillet 1999 Pascal Bonard c./Sté Transports Gélín

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure-

La déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ne présente pas le caractère d'imprévisibilité de la force majeure autorisant la rupture du contrat à durée déterminée avant son terme-

Attendu que M. Bonard a été embauché par la société Transports Gelin selon contrat à durée déterminée pour le remplacement d'un salarié absent ; que le contrat avait débuté le 15 janvier 1996 et devait se terminer le 14 juillet 1996 ; qu'à la suite d'un arrêt de travail pour maladie, le salarié a été déclaré, le 6 mai 1996, par le médecin du travail « apte à reprendre la conduite d'un véhicule poids lourd, sous réserve de rentrer tous les soirs à son domicile, et inapte à la conduite poids lourds sur des longs trajets type international » ; que par lettre du 15 mai 1996, l'employeur informait le salarié de ce qu'« aucun poste de conducteur en relation avec son inaptitude en accord avec la décision du médecin du travail « ne pouvait lui être proposé, et qu'il était mis fin à son contrat de travail ; qu'estimant que cette mesure contrevenait aux dispositions de l'article L- 122-3-8 du Code du travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L- 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié pour rupture abusive de son contrat à durée déterminée, le conseil de prud'hommes a énoncé que l'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail ; que c'est à l'employeur de tirer les conséquences de l'avis du médecin du travail sur le contrat ; que les recommandations du médecin du travail ne doivent pas être traitées à la légère sous peine d'un abus de droit ; que pour le reclassement, l'employeur a une obligation de

moyen et non de résultat ; que la force majeure est un événement imprévisible, inévitable et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail entraînant la rupture de celui-ci, que la décision, sans équivoque, du médecin du travail a obligé l'employeur, qui n'avait au moment des faits aucune possibilité de reclassement à un autre poste, à rompre le contrat de travail ; qu'au vu des circonstances de l'espèce, le conseil de prud'hommes considère que le contrat à durée déterminée a été rompu pour cas de force majeure ;

Attendu cependant que, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ;

Qu'en statuant comme la fait, alors que la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ne présente pas le caractère d'imprévisibilité de la force majeure autorisant la rupture du contrat à durée déterminée avant son terme, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ses dispositions relatives à la rupture du contrat de travail et les dommages-intérêts pour rupture abusive, le jugement rendu le 3 février 1997, entre les parties, par le conseil de prud'hommes d'Argentan ;

2. C.D.D. Résiliation judiciaire prévue par l'article L. 122-32-9. Application limitée à l'inaptitude physique d'origine professionnelle

L'employeur d'un salarié engagé par contrat de travail à durée déterminée, et déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident ou d'une maladie non professionnel, ne peut pas exercer l'action en résolution judiciaire prévue à l'article L 122-32-9 du Code du travail- Une telle action exige en effet que l'inaptitude physique du salarié ait une origine professionnelle

Avis Cass. soc. 29 avril 2002 n°20003 P, Sté Chepar et Crespo.

M. Canivet, Prem. Prés. - M^{me} Bourgeot, Rapp. - M. Duplat, Av. gén.

La Cour de cassation, réunie le 29 avril 2002,

Vu les articles L 151-1 et suivants du Code de l'organisation judiciaire et 1031-1 et suivants du nouveau Code de procédure civile ;

Vu la demande d'avis formulée le 16 janvier 2002 par le conseil de prud'hommes d'Avignon, reçue le 7 février 2002 dans une Instance entre la société Chepar et Mlle Crespo, ainsi libellée : - Peut-on prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée déterminée au motif d'une impossibilité pour les parties d'exécuter leurs obligations contractuelles jusqu'au terme du contrat, résultant d'une Inaptitude physique non professionnelle. Autrement dit l'article L 122-3-8 du Code du travail ne fait-il pas obstacle à l'article 1184 du Code civil ?,,

ou

En l'absence de texte légal sur la résolution judiciaire pour une Inaptitude à caractère non professionnel, peut-on raisonner par analogie à l'article L 122-32-9 du Code du travail qui prescrit la résolution judiciaire du contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude physique à caractère professionnel ?

Sur le rapport de Madame le conseiller référendaire Bourgeot et les conclusions de Monsieur l'avocat général Duplat. En conséquence,

Est d'avis que l'employeur d'un salarié engagé par contrat de travail à durée déterminée, et déclaré par le médecin du travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident ou d'une maladie non professionnels, ne peut pas exercer l'action en

« résolution judiciaire prévue à l'article L 122-32-9 du Code du travail ; une telle action exige que l'inaptitude physique du salarié ait une origine professionnelle.

3. Rupture d'un CDD pour inaptitude

Pas de dommage et intérêt en vertu de l'article L.122-3-8, mais dommage et intérêt pour préjudice subi.

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... engagée par la société Chambedis en qualité d'employée libre-service dans le cadre d'un contrat initiative emploi à durée déterminée de 24 mois à compter du 26 septembre 1995, a été déclarée, par avis du médecin du travail du 24 septembre 1996 confirmé le 4 octobre suivant, inapte à son emploi, seul un emploi administratif de bureau étant compatible avec son état de santé ; que le 10 octobre 1996, la société a notifié à la salariée la rupture de son contrat de travail, en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de son reclassement ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser à la salariée des dommages-intérêts correspondant au montant des sommes restant dues jusqu'à l'expiration du contrat à durée déterminée, la cour d'appel a retenu qu'en raison de l'absence d'une législation particulière concernant le cas d'une rupture d'un contrat à durée déterminée pour cause d'inaptitude médicale et d'impossibilité de reclassement d'un salarié, l'article L. 122-3-8 du Code du travail était applicable, qu'il n'était pas contesté que l'employeur ne se trouvait pas dans un cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, que dès lors la méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa ter de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ouvrait droit pour le salarié à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

Attendu cependant que lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière ; que si l'inaptitude physique du salarié ne constitue pas un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, une telle inaptitude et l'impossibilité du reclassement de l'intéressé n'ouvrent pas droit au paiement des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat ni à l'attribution de dommages-intérêts compensant la perte de ceux-ci ; qu'il en résulte que si c'est à tort que l'employeur a rompu le contrat de travail à durée déterminée le liant à sa salariée, celle-ci n'ayant pas droit à une rémunération dès lors qu'elle ne pouvait exercer effectivement ses fonctions ne peut prétendre qu'à l'attribution de dommages-intérêts résultant du préjudice subi.

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; PAR CES MOTIFS : Casse et annule dans toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 15 mai 2001

Inaptitude et licenciement économique. Incompatible ?

Sommaire

5. Ni l'existence d'une cause économique, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail
6. L'inaptitude suite à un A.T. ouvrirait droit au bénéfice des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne pouvait dès lors le licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions.
7. Lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique
8. En application des articles L. 122-14-2 et L. 122-32-2 du Code du travail, la lettre de licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident de travail ou en raison d'une maladie professionnelle doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail, l'existence d'un motif économique ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité

Dans deux arrêts 14 mars 2000 et 21 novembre 2000, la cour de cassation énonce que ni l'existence d'une cause économique, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail (1er arrêt 21 novembre 2000).

Dans le 2ème arrêt, une salariée en arrêt consécutif à un accident du travail est avisée par son employeur que le lieu de l'entreprise a changé et qu'en cas de refus de cette modification elle sera à son retour licenciée pour motif économique. A son retour, elle est déclarée inapte, son licenciement économique est notifié (Cass. Soc. 14 mars 2000).

Idem si le poste de travail a changé suite à une réorganisation de l'entreprise Soc. 7 décembre 1999.

La cour de cassation considère que l'employeur aurait dû respecter les dispositions de l'article L.122-32- 5 prévoyant notamment la recherche de reclassement et la consultation des élus du personnel.

Conclusion, il ne peut y avoir cumul de procédure dès lors que l'on est en accident du travail, seules les dispositions régissant les AT sont applicables.

Dit plus simplement, on ne peut en droit du travail faire coïncider un motif économique et un motif inhérent à la personne du salarié.

-
- 1. Ni l'existence d'une cause économique, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail**

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 122-32-2. du Code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail, au cours des, périodes de suspension, que s'il est justifié soit d'une faute grave de l'intéressé. soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir le contrat ; que ni l'existence d'une cause économique de licenciement ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ;

21 novembre 2000 - cassation

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Vu l'article L 122-32-2 du Code du travail ;

Attendu que M. Lancien, engagé en 1990 par la société Bretagne Sud entrepôt a été victime d'un accident du travail le 1^{er} juin 1993 ; que son contrat de travail était toujours suspendu lorsqu'il a été licencié pour motif économique le 17 mars 1995 ;

Attendu que, pour déclarer fondé et régulier le licenciement du salarié, au regard des dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, et le débouter de sa demande de dommages-intérêts, la cour d'appel retient que M. Lancien a été licencié pour motif économique, que ce licenciement est intervenu, en application d'une ordonnance du juge-commissaire autorisant le licenciement de 14 salariés que si cette ordonnance établit définitivement le caractère fondé du motif économique allégué, la juridiction prud'homale demeure compétente pour statuer sur la situation individuelle de chaque salarié, qu'en l'espèce M Lancien se trouvait en arrêt de travail suite à un accident du travail ; que Conformément à l'article L 122-32-2 du Code du travail son contrat ne pouvait être résilié que dans le cas d'impossibilité de maintenir le contrat, que cette impossibilité peut résulter d'un motif économique entraînant la suppression de l'emploi de l'intéressé ou du respect des critères de l'ordre des licenciements, qu'en l'espèce le motif économique est avéré, qu'en ce qui concerne le respect des critères d'ordre des licenciements le tableau comparatif produit aux débats et non contesté par M. Lancien montre que son ancienneté était parmi les plus faibles et que ses charges de famille étaient moindres que celles de la plupart de ses collègues

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 122-32-2. du Code du travail, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail, au cours des, périodes de suspension, que s'il est justifié soit d'une faute grave de l'intéressé. soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir le contrat ; que ni l'existence d'une cause économique de licenciement ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ;

D'où il suit, qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen unique du pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mars 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties, dans l'état où elles se trouvaient avant le dit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers-

N° 98-42.509-

M- Lancien contre M. Sors : ès qualités de liquidateur de la société Bretagne Sud entrepôt et autre

2. L'inaptitude suite à un A.T. ouvrait droit au bénéfice des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne pouvait dès lors le licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions.

En application de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne peut prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi par le médecin du Travail à la suite d'un accident du travail que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues par le même article, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé.

Un salarié, ayant été déclaré inapte à son emploi par le médecin du Travail à la suite d'un accident du travail, ce qui lui ouvrait droit au bénéfice des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne pouvait dès lors le licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions.

14 mars 2000 - rejet

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Lucas, engagée le 4 mars 1987 par la société Gel'y, a été victime le 4 janvier 1995 d'un accident du travail ; qu'ayant été en arrêt de travail jusqu'au 4 septembre 1995, elle a été déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du Travail le 10 octobre 1995 ; qu'elle a été licenciée pour motif économique le 13 octobre 1995 ;

Attendu que la société Gel'y fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes : 15 janvier 1998) de l'avoir condamnée à payer à la salariée des dommages-intérêts sur le fondement de l'article L 122-32-7 du Code du travail et une somme à titre d'indemnité de licenciement en application de l'article L 122-32-6 du même Code alors. selon le moyen, que l'employeur qui, en application de l'article L- 321-1-2 du Code du travail. a informé par lettre recommandée le salarié de la modification substantielle envisagée pour l'un des motifs énoncés à l'article L. 321-1 du même Code et indique dans la lettre de licenciement que celui-ci, qui a une cause économique, est consécutif au refus opposé par le salarié d'accepter la mutation proposée dans la lettre, satisfait, ce faisant, aux exigences de l'article L 122-14-2 du Code du travail : qu'en l'espèce. la société Gel'y indiquait à la salariée- dans la lettre recommandée du 8 mars 1995, que compte tenu de l'absence de locaux adaptés à sa taille et aux difficultés rencontrées, elle était amenée à procéder à une profonde restructuration de ses activités et avait décidé de transférer à Mitry-Mory, en Seine-et-Marne. l'activité de production dans laquelle Mme Lucas travaillait ; qu'elle lui proposait une mutation sur ce nouveau site ; que la société Gel'y précisait qu'à défaut d'acceptation, elle serait obligée de mettre en œuvre la procédure de licenciement pour cause économique ; qu'en considérant que la lettre par laquelle l'employeur notifiait au salarié son licenciement pour motif économique en raison du refus de la proposition de mutation faite par la lettre du 8 mars 1995 n'était pas suffisamment motivée, la cour d'appel a méconnu la portée des articles L 122-14:2 et L 321-1-2 du Code du travail et les a violés ; alors, en toute hypothèse, que les dispositions des articles L 122-32-6 et 7 du Code du travail ne sont, applicables qu'au licenciement des salariés déclarés inaptes par le médecin du Travail à reprendre l'emploi qu'ils occupaient prononcé sans que l'employeur ait justifié de l'impossibilité où il se trouvait de proposer un emploi dans les conditions prévues ou du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ; que la cour d'appel qui n'a pas constaté que l'employeur avait prononcé le licenciement en méconnaissance de l'alinéa 4 de l'article L. 122-324 du Code du travail : ne pouvait affirmer que l'absence de cause

réelle et sérieuse du licenciement résultant du seul défaut de motivation de la lettre de licenciement ouvrait, pour ce seul motif, droit pour la salariée licenciée alors qu'elle avait fait l'objet d'une fiche d'inaptitude médicale à son emploi, aux indemnités prévues à l'article L 122-32-7 du Code du travail qu'en statuant ainsi la cour d'appel a privé sa décision de base légale

Mais attendu qu'en application de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne peut prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues par le même article, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé ;

Et attendu que, la salariée ayant été déclarée inapte à son emploi par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail, ce qui lui ouvrait droit au bénéfice des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du travail, l'employeur ne pouvait dès lors la licencier pour motif économique sans méconnaître ces dispositions ; que, par ce motif de pur droit, la décision se trouve légalement justifiée ;

Par ces motifs rejette le pourvoi-

N° 98-41.556. Société Gel'y contre Mme Lucas

3. Lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique

Tel est le cas lorsque la lettre de licenciement énonce que la rupture est prononcée en raison de l'inaptitude physique de la salariée à assurer le montage de pneumatiques

14 novembre 2000 - Cassation

Sur le premier moyen

Vu l'article L 321-1 du Code du travail ;

Attendu que Mme Dierx a été engagée en qualité de facturière le 1^{er} juillet 1976 par la société Scime Groupe Mace ; que par lettre du 30 septembre 1993, l'employeur l'a licenciée pour motif économique ; que contestant le bien-fondé de cette mesure, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;,

Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée avait une cause économique et rejeter sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail, la cour d'appel a énoncé que l'acceptation de Mme. Dierx des nouvelles conditions de travail affectant substantiellement son contrat puisqu'elle s'est vue attribuer, non pas le poste de responsable de site qu'elle assurait depuis 17 ans au Chaudron où il n'est pas discuté qu'elle organisait le travail du personnel chargé du montage des pneumatiques et établissait les factures et l'inventaire du stock mais la tâche supplémentaire de participer. malgré son sexe et son âge (47 ans) au montage des pneumatiques sur les véhicules légers et les poids lourds, exclut que le présent licenciement puisse reposer sur un prétendu refus implicite de l'intéressée de l'extension de ses attributions ; que s'agissant d'une transformation d'emploi, le licenciement tiré de l'inaptitude physique de la salariée à occuper son poste en ce qu'il implique désormais la participation au montage des pneumatiques procède d'un motif économique, la cause première et déterminante de cette décision étant la décision de l'employeur de réorganiser le département des pneumatiques sur le site du Chaudron dans un souci de dynamisation de cette activité alors que l'entreprise rencontrait des difficultés économiques non discutées caractérisées par une baisse importante de chiffre d'affaires ;

Attendu, cependant, que lorsque le licenciement repose sur un motif inhérent à la personne du salarié, il ne peut constituer un licenciement économique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que dans la lettre de licenciement l'employeur énonçait que la rupture était prononcée en raison de l'inaptitude physique de la salariée à assurer le montage des pneus, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 novembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, autrement composée.

4. **En application des articles L. 122-14-2 et L. 122-32-2 du Code du travail, la lettre de licenciement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident de travail ou en raison d'une maladie professionnelle doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail, l'existence d'un motif économique ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité.**

7 décembre 1999 Cassation. Sur le moyen unique pris en ses première et deuxième branches

Vu les articles L- 122-14-2 et L. 122-32-2 du 'Code du travail.

Attendu que, selon le premier de ces textes, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement ; que selon le second, le salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un arrêt de travail ne peut être licencié que si l'employeur se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie professionnelle, dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'il en résulte que dans un tel cas, la lettre de licenciement doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail, l'existence d'un motif économique de licenciement ne caractérisant pas, à elle seule, cette impossibilité ; attendu que M Maroc était employé comme surveillant de la patinoire de Nîmes exploitée par la société Complexe sportif international de Nîmes ; qu'il a été licencié pour motif économique le 19 juillet 1991 alors qu'il se trouvait en arrêt de travail en raison d'une rechute due à un accident du travail dont il avait été victime le 26 décembre 1983 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter. M Maroc de sa demande, la cour d'appel après avoir relevé que la lettre de licenciement mentionnait la suppression du poste, a décidé que ce motif constitue un motif économique réel et sérieux de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu d'examiner la troisième branche du moyen CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 décembre 1996, entre les parties par la cour d'appel de Mîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et. Pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier.

N° 97.44.472.

M-. Maroc contre société Complexe spore international

Président : M Waquet, conseiller doyen faisant fonction- - Rapporteur : M- Richard de la Tour. - Avocat général : M- Lyou-Caen- - Avocats : M. Le Prado, la SCP Piwnica et Moli.

Défaut de procédure (licenciement)

Refus de fournir les documents pour l'inscription aux Assedic

Le refus de fournir les documents liés à la fin du contrat, est une faute que les conseils de prud'hommes sanctionnent plus sévèrement

Le refus de fournir les documents liés à la fin du contrat, c'est-à-dire la dernière fiche de paie l'attestation destinée aux Assedic, le solde de tout compte, et le certificat de travail est une faute que les conseils de prud'hommes sanctionnent plus sévèrement comme le rappelle le journal Entreprise et carrières dans son édition de février 2004 a propos de la décision du conseil de prud'hommes de Thionville.

"Le 26 janvier dernier le conseil des prud'hommes de Thionville a condamné la société de nettoyage à verser un million d'euros à l'une de ses employées. Cette entreprise ne lui avait pas fourni son attestation Assedic après qu'elle ait été licenciée, le 30 mars 2002. Ce n'était pourtant pas faute d'avoir été sommée de le faire. En effet, les prud'hommes étaient intervenus, une première fois, en juillet 2002, pour obliger l'entreprise à communiquer le document sous peine d'une astreinte provisoire de 100 euros par jour. L'absence de réaction de l'employeur a contraint les conseillers à fixer, le 11 septembre 2002, une nouvelle astreinte provisoire de 500 euros par jour, puis une autre, celle-ci définitive, de 10 000 euros pour cent jours. Ce n'est que le 10 novembre dernier (2003) que l'entreprise s'était décidée à fournir l'attestation."

Une femme de ménage licenciée obtient un million d'euros de son ancien employeur ! Le Conseil des Prud'Hommes de Thionville a condamné une société de nettoyage à verser la somme d'un million d'euros à une femme de ménage licenciée après un an alors qu'elle était en arrêt maladie et qui n'arrivait pas à obtenir, de la part de l'entreprise, son attestation d'Assedic. Cette somme correspond à une astreinte définitive de 10 000 euros par jours pendant 100 jours pour n'avoir pas fournit ce certificat comme il se devait. L'entreprise a été placée en redressement judiciaire et attend de faire appel. Source AFP Général, 27 janvier 2004.