

MALADIE – 1° Embauche – Recrutement préalable à la visite médicale du travail – Découverte ultérieure d'une inaptitude – Dol du salarié (non) – 2° Licenciement pour motif personnel – Nullité – Indemnisation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 septembre 2005
Association Languedoc aides et services contre G.

Attendu que Mme G. a été engagée par l'Association Languedoc aides et services pour exercer les fonctions de garde à domicile selon contrat à durée indéterminée du 21 août 2000 prévoyant une période d'essai de deux mois ; qu'à l'issue de la visite médicale d'embauche s'étant déroulée le 28 septembre 2000, le médecin du travail a émis un avis ainsi libellé : *"apte quinze jours. A revoir dans quinze jours. Un poste de travail plus adapté au handicap de Mme G. est nécessaire, avec une charge horaire réelle moindre"* ; que l'employeur a mis fin au contrat par lettre du 3 octobre 2000 au motif que l'état de santé de la salariée ne lui permettait pas d'assurer le travail qui lui avait été confié ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'association fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture, intervenue postérieurement au terme de la période d'essai prévue par la convention collective applicable, s'analysait en un licenciement nul et de l'avoir condamnée en conséquence au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1) que l'arrêt attaqué n'a pas répondu aux conclusions de l'exposante faisant valoir que le contrat de travail était nul du fait du dol de la salariée qui avait certifié que rien ne s'opposait à l'accomplissement du travail pour lequel elle était engagée tout en dissimulant le handicap dont elle était atteinte et qui était incompatible avec l'exécution des tâches qu'elle s'engageait à accomplir ; qu'ainsi, l'arrêt attaqué a privé sa décision de motifs et violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2) que faute d'avoir recherché, comme il lui était demandé, si le fait pour la salariée d'avoir sciemment dissimulé son handicap, incompatible avec l'emploi qu'elle sollicitait, ne constituait pas un dol viciant le contrat de travail et un manquement à l'obligation de loyauté du candidat, l'arrêt a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1116 du Code civil ;

Mais attendu que les renseignements relatifs à l'état de santé du candidat à un emploi ne peuvent être confiés qu'au

médecin chargé, en application de l'article R. 241-48 du Code du travail, de l'examen médical d'embauche ; que lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses fonctions avant l'accomplissement de cet acte médical, il ne peut se prévaloir d'un prétendu dol du salarié quant à son état de santé ou à son handicap, que ce dernier n'a pas à lui révéler ; que la cour d'appel n'avait dès lors pas à répondre à un moyen inopérant ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident de la salariée :

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que, pour limiter à une somme correspondant à un mois de salaire le montant des dommages-intérêts alloués à la salariée en réparation du caractère illicite de son licenciement nul, la cour d'appel s'est fondée sur l'ancienneté de la salariée, les circonstances de la rupture et les éléments factuels de préjudice ;

Attendu cependant que le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration, a droit, en toute hypothèse, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de cassation étant en mesure de mettre fin au litige sur ce point par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a limité à une somme correspondant à un mois de salaire le montant des dommages-intérêts alloués à la salariée en réparation du caractère illicite de son licenciement nul, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. – Mme Leprieur, rapp. – M. Allix, av. gén. – SCP Vuitton, SCP Gatineau, av.)

Note.

L'arrêt du 21 septembre 2005 concernait une salariée dont le contrat de travail a été rompu, en raison de son état de santé, par l'employeur, alors que son ancienneté dans l'entreprise était d'à peine un mois et demi. La salariée saisit alors les tribunaux afin d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement illicite. La Cour de

cassation lui donne satisfaction tant sur la nullité de la rupture de son contrat de travail (1.) que sur les dommages et intérêts subséquents (2.).

1. Sur le premier point, l'arrêt présente l'intérêt de rappeler la nullité des licenciements prononcés pour un motif tiré de l'état de santé du salarié, tout en écartant les arguments de l'employeur qui tentait de se déplacer sur le terrain du dol du salarié. L'employeur croyait en effet pouvoir invoquer un dol de la salariée qui ne lui avait pas révélé son état de santé lors de l'embauche, pour en déduire la nullité du contrat de travail et, ainsi, ne pas se voir reprocher d'avoir licencié la salariée pour un motif illicite.

La Cour de cassation désapprouve ce raisonnement en considérant que la salariée ne peut se rendre coupable d'une manœuvre dolosive à l'égard de son employeur en ne lui révélant pas un élément concernant son état de santé. En effet, l'état de santé d'un salarié n'a pas à être pris en compte par l'employeur lors de l'embauche autrement que dans le cadre d'une réglementation particulière faisant intervenir le médecin du travail, autrement dit en dehors du cadre de la visite médicale d'embauche. Cette dernière doit en principe avoir lieu *"avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai"* (R. 241-48 CT), justement pour que le médecin du travail puisse vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail. En l'espèce, cette visite n'a pas eu lieu durant la période d'essai applicable à la relation de travail, si bien que l'employeur ne pouvait que licencier la salariée pour inaptitude, s'il n'avait pas les moyens de la reclasser à un autre poste (1).

L'employeur n'ayant pas respecté ce cadre légal, la rupture du contrat de travail à son initiative et en raison de l'état de santé de la salariée ne pouvait que s'analyser en licenciement nul car discriminatoire, tel que la Cour d'appel l'avait retenu et la Cour de cassation l'a confirmé.

2. L'arrêt d'appel est en revanche cassé sur le chef de l'évaluation des dommages et intérêts, en ce que la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences du prononcé d'un licenciement nul. Se posait plus précisément la question de la réparation du préjudice causé par le licenciement nul d'une salariée ayant moins de deux ans d'ancienneté. Concrètement, cette dernière, lorsqu'elle ne demande pas sa réintégration, doit-elle bénéficier de l'application de l'article L. 122-14-4 CT, en vertu duquel la réparation du préjudice est au minimum égale à six mois de salaires ou reste-t-elle soumise à l'article L. 122-14-5 CT en application duquel l'indemnité due à un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et dont le licenciement est abusif dépend du préjudice subi ?

La Cour d'appel de Montpellier, en se prévalant de *« l'ancienneté de la salariée, des circonstances de la rupture et des éléments factuels du préjudice »*, ce qui faisait écho aux dispositions de l'article L. 122-14-5, lui avait alloué des dommages et intérêts équivalents à un mois de salaire.

Mais, la Cour de cassation, dans la logique de sa jurisprudence antérieure (2), censure le raisonnement de la Cour d'appel au visa des articles L. 122-45 et L. 122-14-4 Code du travail : lorsque le licenciement d'un salarié est nul et qu'il ne demande pas sa réintégration, il a droit à une indemnité égale à au moins six mois de salaires, en réparation du préjudice subi. Aucune référence n'est faite à l'ancienneté du salarié ni aux circonstances de la rupture. Le message est clair : l'article L. 122-14-4 CT s'applique systématiquement en cas de licenciement nul et d'absence de demande de réintégration, peu importe la taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié.

Cette position de la Cour de cassation évite de priver la sanction civile la plus lourde de tout son sens. Afin qu'elle demeure efficace, les effets de la nullité, lorsqu'elle frappe un licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise de moins de onze salariés, ne peuvent être identiques à ceux d'un licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, en refusant d'aligner, pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, les conséquences d'un licenciement nul sur celles d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour de cassation limite le champ d'application de l'article L. 122-14-5 CT. Ce dernier est cantonné à l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou appartenant à une entreprise de moins de onze salariés.

Cette confirmation de jurisprudence est bienvenue tant l'existence même de l'article L. 122-14-5 CT est critiquable. Comment justifier, sans priver le principe d'égalité de toute efficacité, que la petite taille de l'entreprise ou l'ancienneté du salarié limite la sanction de l'employeur en cas de manquement à ses obligations (3) ?

Rachel Gourdol

(1) v. *supra* p. 105, J.-Y. Frouin "Inaptitude et perte d'emploi".

(2) Voir notamment Cass. soc. 2 juin 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 33, note Stéphane Ducrocq.

(3) Cf., en dépit de la jurisprudence habituelle du Conseil

constitutionnel, not. Déc. 2004-509 du 13 janv. 2005, la note de Michèle Bonnechère sous le jugement du Conseil de prud'hommes du Puy-en-Velay du 16 mai 2001, Dr. Ouv. 2005, p.128. Add. CPH Arles 30 nov. 2004 Dr. Ouv. 2006 p. 96.