

LICENCIEMENT – Indemnités – Accident du travail ou maladie professionnelle – Licenciement prononcé pendant la période de suspension – Préjudice – Réparation (deux espèces).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 octobre 2010

D. contre A. (pourvoi n° 09-42.283)

Vu les articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1235-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. D. a été engagé en qualité de chauffeur par M. A., du 2 novembre au 31 décembre 2007, en vertu d'un contrat à durée déterminée ayant pour motif un surcroît temporaire d'activité ; qu'il a été victime d'un accident du travail, le 31 décembre 2007 ; que M. D. a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour allouer à M. D. la somme de 4 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, l'arrêt retient que la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée conduit à appliquer à la rupture, intervenue en l'occurrence le 31 décembre 2007, les règles régissant le licenciement, qu'à cette date le contrat de travail de M. D. se trouvait suspendu du fait de l'accident du travail dont il avait été victime reconnu comme tel par la caisse primaire d'assurance maladie de l'Aude par décision notifiée le 7 janvier 2008, qu'il s'ensuit que le licenciement est nul en application des articles L. 1226-13 et L. 1226-18, ce qui ouvre droit, non à l'indemnité de l'article L. 1226-15, mais à l'octroi de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, que lors de la rupture M. D. était âgé de 54 ans, comptait moins de deux mois d'ancienneté et percevait un salaire brut mensuel de 1 873,04 euros, qu'il n'est fourni aucun autre élément permettant d'apprécier l'évolution de sa situation professionnelle après son

licenciement, qu'en l'état de ces éléments il convient de lui allouer la somme de 4 000 euros à titre de dommages-intérêts ;

Attendu cependant que, si l'article L. 1226-15 du Code du travail n'est pas applicable lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par l'employeur, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1226-9 du même code, 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 salaire ;

D'où il suit qu'en limitant à une somme inférieure à six mois de salaire l'indemnité allouée au salarié en réparation de son préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a limité à la somme de 4 000 euros la somme allouée à M. D. à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul, l'arrêt rendu le 18 mars 2009, entre les parties, par la Cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ce point, 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, autrement composée.

(M. Trédez, f.f. prés. - M. Frouin, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Hémerly et Thomas-Raquin, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 novembre 2010

S. contre Société Banair (pourvoi n° 09-66.210)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Fort-de-France, 18 février 2009), que M. S. a été engagé le 1^{er} avril 2002 en qualité de pilote professionnel d'avion agricole par la société Banair ; que le jeudi 25 avril 2002, il a été victime d'un accident du travail alors qu'il effectuait une mission d'épandage aérien ; que par lettre du 24 août 2004, il a été licencié pour motif économique ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. S. fait grief à l'arrêt de condamner l'employeur à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la nullité du licenciement, et de rejeter sa demande formulée au titre de l'indemnité spéciale de licenciement, alors, selon le moyen, que le licenciement nul ne peut pas être sanctionné moins sévèrement que le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le salarié, victime d'un accident du travail, dont le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir respecté ses obligations relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, et au reclassement du salarié déclaré inapte, a droit, lorsqu'il refuse sa réintégration, à une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, ainsi que, sous certaines conditions, à une indemnité spéciale de licenciement ; qu'il s'en évince que le salarié, victime d'un accident de travail, dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé au cours de la période de suspension du contrat de travail, sans que l'employeur ne justifie d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident du travail, qui ne peut pas avoir moins de droits qu'il n'en aurait si son licenciement était seulement injustifié, peut

prétendre au versement d'une indemnité réparant son préjudice consécutif à la nullité de son licenciement, au moins égale à douze mois de salaire, et d'une indemnité spéciale de licenciement ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-9, L. 1226-13, L. 1226-14 et L. 1226-15 du Code du travail ;

Mais attendu que les dispositions des articles L. 1226-14 et L. 1226-15 du Code du travail ne sont pas applicables lorsqu'en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 dudit code, l'employeur, au cours de la suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, prononce la résiliation de ce contrat ;

Et attendu qu'ayant exactement rappelé que lorsque le salarié dont le licenciement est nul ne demande pas sa réintégration dans son poste, il a droit d'une part aux indemnités de rupture et d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail quelles que soient son ancienneté et la taille de l'entreprise, la Cour d'appel, qui a débouté le salarié de sa demande en paiement de l'indemnité spéciale prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Trédez, f.f. prés. - Mme Wurtz, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - M^e Le Prado, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de la protection de la loi à plusieurs titres.

D'une part, l'employeur ne peut le licencier pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident de travail ou la maladie professionnelle.

D'autre part, il est tenu de réintégrer le salarié déclaré apte à son emploi ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et de proposer au salarié déclaré inapte, après avis des délégués du personnel, un autre emploi adapté à ses capacités.

Enfin, lorsque l'employeur peut rompre le contrat parce qu'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions déjà énoncées, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, il doit au salarié une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis... ainsi qu'une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale (article L. 1226-14).

Il s'agit donc, en premier lieu, de préserver l'emploi du salarié fragilisé et, en second lieu, de réduire les effets matériels néfastes d'un licenciement rendu inévitable à raison de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de procéder à son reclassement.

Comme le travailleur handicapé licencié (L. 5213-9 du Code du travail), le salarié déclaré inapte licencié a droit à des indemnités de rupture majorées pour tenir compte de sa situation personnelle et du risque inhérent à l'entreprise à l'origine de l'accident ou de la maladie.

Si, de surcroît, l'employeur commet une faute dans la recherche de reclassement, le licenciement déclaré irrégulier ouvre droit à une réparation spécifique d'un montant au moins équivalent au salaire des douze derniers mois.

Le salarié dont l'emploi n'a pu être préservé doit pouvoir bénéficier de ces mesures réparatrices. Les enjeux peuvent donc être très importants pour les salariés concernés, notamment pour les travailleurs âgés, jouissant d'une grande ancienneté et dont la fin de carrière peut être rendue très difficile à raison de la dégradation de leur état de santé.

Il en est de même pour l'indemnité équivalente au préavis qui n'est pas un salaire mais une indemnité, de sorte que le contrat de travail prend fin dès la notification de la rupture, sans délai de préavis ni, par conséquent, délai de carence pour la prise en charge par Pôle Emploi.

Or, la lecture des arrêts rapportés ci-dessus fait conclure que la Cour de cassation sanctionne le plus faiblement les violations les plus graves. En effet, le licenciement du salarié pendant le cours de son arrêt de travail est frappé de nullité, sanction civile la plus forte. C'est, à ce stade, la simple application du texte. Mais la Cour écarte les dispositions réparatrices qui viennent d'être énoncées, au motif que la sanction de nullité ouvre droit à réparation dans les conditions de droit commun, à l'exception de son quantum qui ne saurait être inférieur à six mois de salaire.

L'hypothèse d'un salarié âgé peut être éclairante. Il perçoit 2 200 € mensuels dans une entreprise relevant d'une convention aujourd'hui dépassée par la loi, s'agissant de l'indemnité de licenciement. Il jouit d'une ancienneté de vingt-cinq années et est victime d'un accident du travail le contraignant à un arrêt de travail. L'employeur peut poser l'alternative économique suivante :

- attendre le retour et licencier en cas d'inaptitude obligent à verser une indemnité équivalente au préavis de 4 400 €, une indemnité spéciale de licenciement de 30 800 €. Si le licenciement est, en outre, déclaré irrégulier, l'indemnisation sera au minimum de 26 400 € ;

- en revanche, si le licenciement est opéré pendant l'arrêt de travail et si le salarié ne demande pas sa réintégration, l'indemnité de préavis sera de 4 400 € chargés socialement, une indemnité de licenciement de 15 400 € et des dommages et intérêts au titre de la nullité d'un montant minimum de 13 200 €.

La différence, au niveau du risque judiciaire, est de 28 600 € en faveur du licenciement nul. Si vous laissez la décision au seul contrôleur de gestion, la solution s'impose. C'est pourtant la solution qu'encourage la Cour de cassation.

Fallait-il s'enfermer dans un régime juridique qui prive le salarié d'une réparation prévue par la loi en raison, précisément, de sa situation personnelle ?

Certes, le licenciement est nul et cette nullité ouvre le droit à réintégration. Mais les contentieux de cette nature sont rares parce que le salarié, qui analyse lucidement ses perspectives d'avenir dans l'entreprise, choisit la moins mauvaise des solutions qui est souvent celle de l'indemnisation.

La Cour de cassation lui confirme alors que les dispositions protectrices du salarié licencié après la fin de l'arrêt de travail ne sont pas applicables aux licenciements prononcés pendant l'arrêt de travail (1^{re} et 2^e espèces ci-dessus). Il a donc droit, au-delà de l'indemnité de préavis et l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à une indemnité dont le montant ne saurait être inférieur à six mois de salaire.

Au plan de l'équité, la solution est surprenante et, dans les espèces commentées, le salarié pouvait faire part de son incompréhension à voir le licenciement nul sanctionné moins sévèrement que le licenciement irrégulier ou sans cause réelle ou sérieuse, ce d'autant qu'une gestion essentiellement comptable et financière du personnel peut amener le dirigeant à préférer le licenciement en cours de suspension du contrat de travail. Cela coûte moins cher !

Au plan de la logique juridique, les justifications nées de la théorie de la nullité ne sont pas plus recevables.

En réalité, au-delà de la logique des principes, la Cour de cassation se réserve le droit d'aménager le régime de la nullité au gré des situations et, de ce point de vue, il n'y a pas d'argument pour priver le salarié, pénalisé dans sa santé, des indemnités afférentes au licenciement prononcé pour inaptitude ou au licenciement irrégulier.

Certes, l'acte nul ne produit pas d'effet, mais lorsque le salarié ne demande pas la remise en état, il faut convenir qu'il en produit un quand même. Il peut ne pas produire d'effet pendant la durée de la période de protection et recouvrer sa portée à l'issue de cette période.

Avant de reconnaître le droit à réintégration de la femme enceinte licenciée en violation de la loi, la Cour de cassation avait retenu ce régime de la nullité en maintenant le contrat jusqu'à la fin de la période de protection absolue.

De même, elle admet que le représentant du personnel, licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration, a droit au paiement de salaires jusqu'au terme de sa période de protection outre des dommages et intérêt au titre de la nullité du licenciement. S'il demande sa réintégration, en revanche, il a droit à la totalité des rémunérations, sans déduction, jusqu'à la réintégration effective. Telle n'est pas la situation réservée aux autres catégories de salariés protégés contre le licenciement.

Mais notre salarié, dont le licenciement prononcé au cours de l'arrêt de travail est nul et qui demande sa réintégration, a droit à une indemnité réparant le préjudice pour la période couverte par la nullité jusqu'à réintégration, qui tient compte des indemnités ou ressources acquises au titre de la même période.

Il faut en conclure que les différences de traitement opérées par la Chambre sociale ont pour fondement une forme de classement des cas de nullité. Il est plus grave de licencier un représentant du personnel sans autorisation administrative qu'un salarié victime d'un accident du travail en arrêt de travail.

Plus simplement, ne faut-il pas expliquer cette solution par le souci de ne pas trop peser sur les comptes de l'entreprise ?

Or le salarié licencié pendant le cours de la période de suspension et dont le licenciement est nul est un salarié qui n'a pu bénéficier ni du retour à l'emploi en cas d'aptitude, ni du bénéfice de reclassement s'il a été déclaré inapte.

Rien n'empêche sérieusement de reconnaître au salarié le bénéfice de l'indemnité pour licenciement irrégulier puisqu'il ne peut bénéficier des mesures de protection de l'emploi consécutives à l'arrêt de travail

L'employeur a violé à la fois l'interdiction de licenciement et l'obligation de reclassement car il a procédé au licenciement en méconnaissance de cette obligation. Le licenciement est donc nécessairement nul et irrégulier. Il produit les effets d'un licenciement irrégulier.

Le raisonnement peut-il être différent, s'agissant des indemnités spéciales de rupture visées à l'article L. 1226-14 du Code du travail ?

Il n'est, en effet, pas établi qu'en cas de visite de reprise, le salarié aurait été déclaré inapte et aurait rempli les conditions d'octroi de ces indemnités.

Pourtant, ces indemnités compensent une altération de santé survenue à l'occasion du travail et doivent être supportées par l'entreprise. Mais, pour s'en exonérer, il suffit que l'employeur se dispense de ses obligations à l'issue de l'arrêt de travail du salarié.

Il y a là un paradoxe que la Chambre Sociale ne peut résoudre par une décision qui n'est logique qu'en apparence.

Faudra-t-il invoquer, en cas de maintien de cette jurisprudence, la faute de l'employeur à l'origine d'une « perte de chance » d'être déclaré inapte et laisser au juge, après expertise, le soin de déterminer l'état de santé du salarié et son inaptitude éventuelle pour apprécier l'importance de cette perte de chance ? Cette solution peut être prospectée. Elle mettra le juge prud'homal dans l'embarras et la Cour de cassation devant ses contradictions.

Daniel Joseph