

INAPTITUDE Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel – Licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement – Droit à l'indemnité compensatrice de préavis (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 décembre 2017, pourvoi

M. X c. Société Be Girl (p. n°16-22.276, Publié)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X. a été engagé le 7 février 2007 par la société Be Girl en qualité de coupeur ; que le 20 septembre 2013, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes ; que, déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 22 octobre 2014, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 20 novembre 2014 ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 1226-2 en sa rédaction applicable en la cause, L. 1226-4 et L. 1235-4 du code du travail ;

Attendu qu'après avoir décidé que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, l'arrêt, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, énonce qu'il résulte des dispositions de l'article L.1226-4 alinéa 3 du code du travail qu'en cas de licenciement et par dérogation aux dispositions de l'article L.1234-5 du même code, l'indemnité de préavis n'est pas due ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité de préavis est due au salarié déclaré inapte à son poste dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande d'indemnité compensatrice de préavis et condamne la société Be Girl à payer à M. X. la somme de 2046, 96 euros avec congés payés afférents à titre de rappel de salaire, l'arrêt rendu le 16 juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, 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, autrement composée ;

(Mme Guyot, prés. ; SCP Foussard et Froger, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, av.)

Note.

1. En application du troisième alinéa de l'article L.1226-4 du Code de travail, ajouté par la loi *Warsmann* de 2012 (1), l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel. En effet, dans la mesure où il n'y a pas de préavis, le contrat est rompu à la date de notification du licenciement. Bien entendu, cette modalité trouve à s'appliquer pour autant qu'il n'existe pas de dispositions conventionnelles plus favorables (2).

Auparavant, s'agissant des licenciements notifiés antérieurement à la loi précitée, le contrat n'était considéré comme rompu qu'à la fin du préavis, bien que le salarié ait été dans l'impossibilité physique de l'exécuter. La solution retenue par la jurisprudence ne différait pas : même si le préavis existait, le salarié n'était pas apte à occuper l'emploi qu'il exerçait précédemment. Il était donc dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison de son état de santé (3).

Il en était même jugé ainsi lorsque le licenciement ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse en raison du non-respect, par l'employeur, de son obligation de reclassement (4). À contre-courant, certains auteurs avaient avancé l'idée selon laquelle, lorsque l'employeur méconnaît son obligation de reclassement, c'est son fait fautif qui rend impossible l'exécution du préavis du salarié, de sorte que ce dernier devrait pouvoir prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis, peu important la question de savoir s'il est dans l'impossibilité physique de l'exécuter (5).

C'est cette dernière solution que la Chambre sociale de la Cour de cassation a fini par retenir en 2002, opérant ainsi un revirement de jurisprudence aux termes duquel elle jugeait que l'employeur était tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis dès lors que celui-ci avait manqué à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude d'origine non professionnelle du salarié, privant ainsi le licenciement du salarié de cause réelle et sérieuse (6).

(1) Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, JO du 23.

(2) V. par ex. Cass. Soc. 11 févr. 2004, n°01-42.976, BC V, n°51.

(3) V. par ex. Cass. Soc. 27 oct. 1993, n°90-42.560, BC V, n°250 ; Cass. Soc. 16 juin 1998, n°96-41.277 ; Cass. Soc. 11 juill. 2000, n°98-45.471, BC V, n°271 ; Cass. Soc. 6 févr. 2001, n°98-43.272, BC V, n°40 ; Cass. Soc. 18 mars 2003, n°01-40.793 et 01-40.842, BC V, n°99 ; Cass. Soc. 30 nov. 2010, n°09-42.236.

(4) V. par ex. Cass. Soc. 10 avr. 1991, n°87-40.878 ; Cass. Soc. 6 févr. 2001, n°98-43.272, BC V n°40.

(5) Chroniques de J. Savatier, RJS 12/95, p. 781, n°23 et de H. Blaise, RJS 2/92, p. 91, n°49.

(6) Cass. Soc. 26 nov. 2002, n°00-41.633, BC V n°354.

Dans cette situation, selon la Cour de cassation, « l'inexécution du préavis n'est plus le fait du salarié, mais a pour cause première le manquement de l'employeur à l'obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude. Le salarié doit alors pouvoir prétendre à cette indemnité, peu important la question de savoir s'il est dans l'impossibilité physique de l'exécuter » (7).

La Haute juridiction n'a plus jamais dévié de sa ligne depuis lors (8). Cependant, ces décisions sont intervenues antérieurement à la loi Warsmann de 2012, de sorte qu'il était légitime de s'interroger sur la pérennité de cette jurisprudence, eu égard à la nouvelle rédaction de l'article L. 1226-4 du Code du travail. Cet arrêt répond à cette interrogation.

2. Dans la décision rapportée, un salarié saisit la juridiction prud'homale en décembre 2013 d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et en paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat de travail. Le Conseil de prud'hommes de Paris fait droit à la demande du salarié par un jugement en date du 8 juillet 2014 (9), jugement frappé d'appel par l'employeur.

Postérieurement, déclaré inapte à son poste par le médecin du travail par certificat en date du 22 octobre 2014, le salarié est licencié le 20 novembre suivant pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel infirme le jugement en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié aux torts de son employeur, mais juge que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement. Cependant, elle déboute le salarié de sa demande d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés (10).

La Cour d'appel a manifestement considéré que la nouvelle rédaction de l'article L. 1226-4 faisait obstacle à l'application de la jurisprudence ancrée de la Cour de cassation, selon laquelle l'indemnité compensatrice de préavis est due au salarié dont le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement est jugé infondé.

Sa décision est censurée par la Cour de cassation dans un arrêt destiné aux honneurs d'une publication au Bulletin.

3. L'arrêt du 7 décembre 2017 a le mérite, tout d'abord, de lever le doute quant à la survivance de

la jurisprudence classique de la Cour de cassation depuis 2002 postérieurement à la loi du 22 mars 2012. Sur le fond, la solution doit être approuvée. Selon nous, le nouvel alinéa 3 de l'article L. 1226-4 ne modifiait juridiquement en rien la raison d'être et la logique de la jurisprudence dégagée par la Cour de cassation depuis 2002. En effet, l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son préavis ne justifie pas, en elle-même, le non-paiement de l'indemnité compensatrice de préavis. Il importe toujours de vérifier si l'employeur ne se trouve pas à l'origine de l'inexécution du préavis. Pour rappel, une obligation de reclassement est imposée à l'employeur lorsqu'un salarié est déclaré inapte, dont il résulte que ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement dudit salarié que son licenciement pourra être envisagé, la notification de cette décision emportant rupture du contrat de travail sans préavis. Le licenciement n'a donc qu'un caractère subsidiaire, et celui-ci ne sera envisagé que si le reclassement du salarié s'avère impossible. Ainsi, dès lors que l'employeur viole son obligation de reclassement et licencie un salarié déclaré inapte, c'est bien son manquement, cause première, qui rend impossible l'exécution du préavis du salarié, peu important finalement que le salarié ne soit pas physiquement dans la capacité d'exécuter ce préavis.

La décision commentée est naturellement à rapprocher de l'hypothèse d'un licenciement prononcé pour faute grave d'un salarié en arrêt de travail pour maladie. En effet, si la faute grave n'est pas retenue, le salarié aura droit au paiement de l'indemnité de préavis, peu important qu'il ne soit pas physiquement en capacité de l'exécuter (11). La cause première de l'inexécution est bien le licenciement prononcé pour faute grave.

En pratique, la solution dégagée depuis 2002, et confirmée par cet arrêt, tend, d'une certaine manière, à rapprocher la situation des salariés devenus inaptes à leur emploi en raison d'un événement non professionnel de ceux dont l'inaptitude a une origine professionnelle. En effet, pour rappel, le salarié qui est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont le contrat de travail est rompu, perçoit, pour sa part, une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, excepté s'il refuse abusivement une proposition de reclassement émanant de son employeur (12). Ainsi, comme le

(7) Rapport annuel de la Cour de cassation, 2002.

(8) V. par ex. Cass. Soc. 18 mars 2003, n° 01-40.793, BC V, n° 99 ; Cass. Soc. 6 févr. 2008, n° 06-44.898 ; Cass. Soc. 25 févr. 2009, n° 07-43.576 ; Cass. Soc. 20 oct. 2011, n° 10-26.405 ; Cass. Soc. 7 mars 2012, n° 10-18.118, BC V, n° 94 ; Cass. Soc. 6 mai 2015, n° 13-17.229.

(9) CPH Paris 8 juill. 2014, RG n° 13/14.131.

(10) CA Paris, pôle a6, ch. 5, 16 juin 2016, n° 14/10.106.

(11) Cass. Soc. 12 mars 1991, BC V, n° 124.

(12) Article L. 1226-14 du Code du travail.

relèvent certains auteurs (13), seul le fondement du droit à l'indemnité compensatrice de préavis diffère : responsabilité de plein droit de l'employeur en cas de maladie professionnelle ou accident du travail (14), responsabilité pour faute en cas d'inaptitude pour un motif non professionnel en raison de la non-satisfaction par l'employeur de son obligation de reclassement.

On peut également avancer l'idée que la solution retenue dans l'arrêt commenté a l'allure d'une sanction et comporte un caractère punitif. Elle contribue ainsi à dissuader les entreprises de violer leur obligation de reclassement, obligation dont la finalité est, rappelons-le, d'éviter le licenciement d'un travailleur.

Il n'est pas inutile de rappeler, du reste, que le manquement à l'obligation de reclassement n'est pas la seule situation ouvrant droit à une indemnité compensatrice de préavis pour le salarié licencié pour une inaptitude d'origine non professionnelle. En effet,

la Cour de cassation a étendu le versement de cette indemnité au salarié déclaré inapte, ni reclassé, ni licencié durant le mois suivant l'examen médical de reprise, lorsque l'employeur manque à son obligation de reprendre le paiement des salaires (15). La rupture du contrat de travail, prononcée en l'espèce dans le cadre d'une résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de ce manquement, est imputable à l'employeur. Dès lors que la rupture trouve sa cause première dans le fait de l'employeur (manquement produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse), c'est ce fait, en tant qu'il a conduit à la rupture, qui rend impossible l'exécution du préavis et prive le salarié de son droit à une indemnité de préavis.

Précisons, enfin, que l'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec les indemnités journalières éventuellement versées par la Sécurité sociale (16).

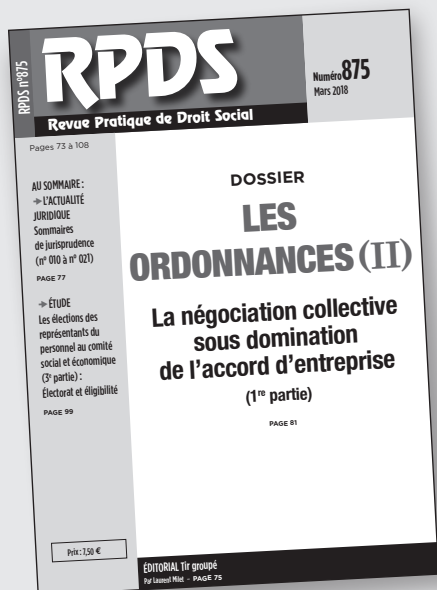
Jérémie Jardonnet,
Avocat au Barreau de Paris

(13) En ce sens, obs. C. Rade sous Cass. Soc. 26 nov. 2002, préc., Dr. Soc. 2003. 237 ; Comm. Th. Lahalle sous Cass. Soc. 23 nov. 2005, n° 04-47.542, JCP S n° 5, 31 janv. 2006, 1100.

(14) L'indemnité est due même si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement : article L. 1226-14 du Code du travail.

(15) Cass. Soc. 24 juin 2009, n° 08-42.618, Dalloz Actualité, 16 juill. 2009, n. L. Perrin.

(16) Cass. Soc. 9 juill. 2008, n° 06-44.240.



RPDS 875 – MARS 2018

AU SOMMAIRE :

Dossier

LES ORDONNANCES (II)

La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1^{ère} partie)

Étude

Les élections des représentants du personnel au comité social et économique (3^e partie) : Electorat et éligibilité

Editorial :

Tir groupé sur les subventions du comité d'entreprise

L'actualité juridique :

Sommaires de jurisprudence commentés

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet www.nvo.fr
Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 euros par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).