

Licenciement pour motif personnel

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Maladie – Absence d’avis d’inaptitude – Nullité du licenciement pour état de santé – Réintégration.

COUR D’APPEL DE PARIS (18^e Ch. D)
9 janvier 2001

O. contre Société Cork

M. O. a été engagé à compter du 24 janvier 1990 en qualité d’emballeur par la société Théranol Deglause, à laquelle a succédé le 1^{er} mars 1997 la société Good Mark Distribution (GMD) ; il a connu des problèmes de santé à partir de 1996 ; à la suite d’une visite médicale du 30 décembre 1997, le médecin du travail l’a déclaré apte à un poste aménagé sans port de charges égales ou supérieures à 15 kg et sans flexion du tronc ; ces conclusions ont été confirmées à la suite des visites des 13 janvier et 18 février 1998, le salarié ayant été en arrêt de travail du 20 janvier au 15 février 1998.

Par lettre du 9 février 1998, la société GMD a proposé à M. O. un poste de conditionneur, entraînant la réduction du coefficient et de la rémunération ; le salarié a refusé cette proposition le 12 février 1998.

Le 18 février 1998, la société GMD a engagé une procédure de licenciement ; le licenciement a été prononcé par lettre du 9 mars 1998 *pour inaptitude physique à occuper votre emploi et dans l’impossibilité de vous procurer un emploi de reclassement qui vous convienne.*

Invoquant la nullité de son licenciement, M. O. a saisi le Conseil de Prud’hommes de Créteil de demandes tendant à sa réintégration et au paiement de salaires ; il en a été débouté par jugement du 28 février 2000.

Le salarié a interjeté appel.

La société Cork vient aux droits de la société GMD.

La Cour se réfère aux conclusions des parties du 28 novembre 2000.

MOTIVATION :

Compte tenu des conclusions du médecin du travail faisant état d’une aptitude à un poste aménagé sans port de charges égales ou supérieures à 15 kg et sans flexion du tronc, il appartenait à l’employeur d’en référer au médecin du travail, seul qualifié pour déterminer si le salarié devait être, compte tenu des conditions d’exécution de son travail et des possibilités ou impossibilités d’aménagement de son poste, considéré comme définitivement inapte à son emploi d’emballeur ;

Par suite, le licenciement de M. O., fondé sur son inaptitude physique à occuper son emploi, alors que le médecin du travail avait émis un avis d’aptitude à un poste aménagé, est nul en vertu de l’article L. 122-45 du Code du Travail ;

Il convient en conséquence d’ordonner la réintégration de M. O., sous astreinte ;

A l’issue de la période de suspension du contrat de travail due à une maladie ou à un accident d’origine non professionnelle le salarié, s’il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi similaire assorti d’une rémunération équivalente ;

En l’espèce, avant le jour de la reprise du travail par M. O. l’employeur a proposé à ce dernier un changement de poste de travail avec une rémunération moindre, en alléguant de l’impossibilité d’aménager son poste conformément à l’avis du médecin du travail ; en réalité l’employeur a refusé de le réintégrer dans son emploi ; M. O. peut donc prétendre au paiement de son salaire à

compter du 10 mai 1998, date à laquelle il a cessé de percevoir sa rémunération, jusqu’au 9 janvier 2001 ;

Il lui est ainsi dû une somme de : 10 991,84 x 32 = 351 738,88 F ;

Il n’y a pas lieu en la cause à application de l’article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

Statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Infirme le jugement déferé et statuant à nouveau,

Déclare nul le licenciement de M. O. ;

Ordonne la réintégration de M. O. à son poste de travail aménagé, sous astreinte de 1 000 F (mille francs) par jour de retard passé un délai de quinze jours à compter de la notification du présent arrêt, et ce pendant deux mois ;

Condamne la société Cork à payer à M. O. la somme de 351 738,88 F (trois cent cinquante et un mille sept cent trente huit francs et quatre vingt huit centimes) à titre de salaire du 10 mai 1998 au 9 janvier 2001 ;

Dit n’y avoir lieu à application de l’article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Condamne la société Cork aux dépens.

(M. Linden, Prés. - M. Pagnere, Mand. synd. - M^e de La Martinière, Av.)

NOTE. – Les dispositions de l’article L. 122-45 du Code du Travail interdisent à l’employeur de licencier le travailleur en raison de son état de santé ou de son handicap, « sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ».

Dans la présente espèce, l’employeur a voulu jouer au plus fin en tentant de convertir en avis d’inaptitude un avis d’aptitude à un poste aménagé.

A la suite d’une visite médicale, le médecin du travail avait déclaré un salarié, qui connaissait des problèmes de santé et qui exerçait jusqu’alors des fonctions d’emballeur, apte à un poste aménagé sans port de charges égales ou supérieures à 15 kg et sans flexion de tronc.

L’employeur avait interprété l’avis du médecin du travail comme lui donnant la possibilité de « réaménager » le salaire de l’intéressé en lui proposant un poste de conditionneur, accompagné d’une réduction de son coefficient et de sa rémunération.

Suite au refus du salarié de voir remise en cause sa situation salariale, l’employeur le licenciait pour inaptitude physique à occuper son emploi, en invoquant l’impossibilité de lui procurer un emploi qui lui convienne.

Les premiers juges, en l’occurrence des membres de la section commerce du Conseil de Prud’hommes de Créteil, (qui ont peut-être eu peur de se faire mal en se penchant un peu trop sur le dossier pour l’étudier sérieusement), avaient cru devoir approuver le licenciement comme reposant sur une cause réelle et sérieuse, considérant que l’emploi proposé, et refusé par le salarié qui n’acceptait pas la révision à la baisse de sa rémunération, était « aussi comparable qui possible à l’emploi qu’il avait occupé précédemment » et qu’il n’y avait pas de licenciement en raison de l’état de santé ou du handicap.

Le présent arrêt refuse de souscrire à cette dénaturation des règles protectrices des salariés menacés de licenciement en raison de leur état de santé.

Les juges d'appel, après avoir rappelé que le salarié, déclaré apte par le médecin du travail à occuper un poste aménagé, devait retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ont relevé que l'employeur avait manifesté son refus de réintégrer l'intéressé dans son emploi, en se limitant à lui proposer un changement de poste de travail avec une

rémunération moindre et en se contentant d'alléguer d'une impossibilité d'aménager son poste conformément à l'avis du médecin du travail.

La Cour d'Appel n'a donc pu que constater la nullité d'un licenciement prononcé par un employeur qui avait essayé de passer outre à l'avis du médecin du travail en tentant de faire admettre la confusion entre l'aménagement du poste de travail et la réduction de la rémunération.

P.M.