

**CONTRAT A DUREE DETERMINEE – Inaptitude physique – Application distributive de l'art. L 122-24-4 – Obligation de reclassement (oui) – Reprise du versement du salaire au-delà d'un mois (non).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juin 2005  
SPA de Charnay-les-Mâcon contre L.

Attendu que Mme L. a été engagée en qualité de gardien de chenil à temps partiel par la Société protectrice des animaux de Charnay-les-Mâcon, selon contrat emploi solidarité à compter du 1er juillet 1998, puis selon contrat emploi consolidé dont le terme, après renouvellement, était fixé au 4 octobre 2000 ; qu'elle s'est trouvée en arrêt de travail pour maladie du 3 au 14 mai 2000 ; que lors d'un examen du 12 mai 2000 le médecin du travail l'a déclarée inapte définitivement à poursuivre le travail dans l'entreprise ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail et au paiement notamment de dommages-intérêts au titre de la rupture ;

Sur le moyen relevé d'office, après avis adressé aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du nouveau Code de procédure civile ;

Vu les articles L. 122-24-4 et L. 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu que, pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le versement des salaires à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise en application de l'article L. 122-24-4 du Code du travail doit s'analyser en une rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ; que l'inaptitude d'un salarié ne constituant pas un cas de force majeure, la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ouvre 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 les dispositions de l'article L. 122-24-4 alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail relatives à l'obligation de reclassement sont applicables au contrat à durée déterminée, celles de l'alinéa 2 du même article instituant l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte consécutivement à une maladie ou un accident et ni reclassé, ni licencié, à l'expiration du délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail, ne sont pas applicables, le contrat à durée déterminée ne pouvant pas être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité du reclassement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé par fausse application le premier des textes susvisés ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts au titre de la rupture du contrat de travail, de rappel de salaire à titre de majoration pour les jours fériés et dimanches travaillés et des congés payés afférents, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. – Mme Leprieur, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

**Note.**

La société protectrice des animaux a engagé une gardienne de chenil en contrat « emploi consolidé » jusqu'au 14 octobre 2000. Le 12 mai 2000, elle est déclarée inapte à poursuivre son contrat de travail dans l'association et ne perçoit plus le paiement de son salaire. La salariée demande au juge de rompre le contrat aux torts de la SPA. La Cour d'appel de Dijon fait alors application combinée des articles L.122-24-4 et L.122-3-8 du Code du travail pour condamner la société à payer une indemnité d'un montant égal aux rémunérations qu'aurait dû percevoir la salariée jusqu'à l'expiration de son contrat.

Dans ces conditions, peut-on penser, d'une part, que l'employeur est tenu, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, d'envisager le reclassement d'un salarié sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, l'employeur est-il contraint de verser les salaires jusqu'au terme du contrat ?

Pour la première fois à notre connaissance la chambre sociale de la Cour de cassation répond de façon explicite à la première question.

En effet, la Cour décide que « les dispositions de l'article L.122-24-4 alinéa 1 du Code du travail relatives à l'obligation de reclassement sont applicables au contrat à durée déterminée » et précise une fois encore que « le contrat à durée déterminée ne peut être rompu par l'employeur en raison de l'inaptitude physique et de l'impossibilité de reclassement » (1).

(1) L'inaptitude physique ne correspond à aucune des hypothèses de rupture visées à l'article L.122-3-8 du Code du travail. Sur ce point la jurisprudence de la Cour de cassation est constante : il est interdit d'invoquer le cas de la force majeure :

voir en matière d'inaptitude non professionnelle : Cass. soc. 12 juillet 1999 ; Dr. soc. 1999, p. 952, obs. J. Savatier ; Cass. soc. 12 février 2003 ; Dr. soc. 2003, p. 392, obs. A. Cristau.

En conséquence, l'employeur aurait dû rechercher un emploi adapté à l'état de santé de la salariée. Or force est de constater que l'obligation de reclassement est très inadaptée au régime juridique spécifique au contrat à durée déterminée ; les chances de reclassement dépendront en grande partie du motif de recours au CDD (2). Compte tenu des difficultés rencontrées pour reclasser un salarié en CDD et de l'impossibilité de recourir à la résolution judiciaire du contrat, le salarié peut-il prétendre en dépit de l'inexécution du contrat au paiement des salaires jusqu'à l'arrivée du terme du contrat ?

A cette deuxième question, la Cour de cassation dit fermement non. Les dispositions de l'article L.122-24-4 alinéa 2 instituant l'obligation de reprendre le versement des salaires ne sont pas applicables au CDD. Ainsi, en dépit des textes protecteurs que sont les articles L.122-24-4 et L.122-3-8 du Code du travail, les salariés en CDD se trouvent en situation très précaire : aucune indemnisation (3) et aucun droit au chômage. Sans ressource, ils sont exactement dans la situation à laquelle la loi de 1992 a souhaité mettre fin.

Finalement la Chambre sociale affirme pour la première fois l'obligation de reclassement pour les salariés au statut précaire mais ne prévoit aucune prise en charge financière.

On ne peut que regretter le vide juridique en la matière et espérer que le législateur prenne en considération cette impasse.

**Catherine Fuentes**

(2) En ce sens, Dr. Soc. septembre-octobre 2005, commentaires C. Roy-Loustaunau, p. 918 et s. ; « L'inaptitude au travail des salariés sous CDD : une protection à améliorer », Dr. Ouv. décembre 2001 p. 519 note Catherine Fuentes.

(3) Concernant la mise à l'écart de l'indemnisation fixée par l'art. L.122-3-8 v. Soc. 18 nov. 2003 Dr. Ouv. 2004 p.376 n. M.F. Bied-Charreton.