

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Inaptitude physique – Avis du médecin du travail – Recours – Annulation – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 octobre 2007

J. contre Penaille Polysécurité

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. J., engagé en 1997 en qualité de maître chien par une société aux droits de laquelle vient la société Penaille Polysécurité, a été victime d'un accident du travail le 28 mai 2002 ; que par avis du 7 janvier 2003, le médecin du travail l'a déclaré inapte à tous les postes de l'entreprise ; que le salarié, licencié le 3 février 2003 pour inaptitude physique, a saisi le 17 février suivant l'inspecteur du travail d'une contestation de son inaptitude ; que par décision du 4 juillet 2003, celui-ci a décidé de ne pas reconnaître l'inaptitude ; que le salarié, après avoir refusé la réintégration qui lui a alors été proposée par son employeur, a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité spéciale de licenciement et de l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail, alors, selon le moyen, que l'employeur qui envisage de licencier un salarié, victime d'un accident du travail et déclaré inapte à occuper son poste de travail à l'issue de la période de suspension, est tenu de prendre l'avis des délégués du personnel ; que l'inobservation de cette formalité est sanctionnée par l'indemnité prévue à l'article L. 122-32-7 du Code du travail ; que cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 122-32-6 du Code du travail ; que, dès lors, en l'espèce, en omettant de rechercher, comme il lui était demandé, si l'employeur n'avait pas omis de consulter les délégués du personnel avant d'engager la procédure de licenciement de M. J., déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise en conséquence d'un accident du travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 122-32-5, alinéa 1^{er}, L. 122-32-6 et L. 122-32-7 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel n'avait pas à effectuer une recherche inopérante, dès lors que l'avis d'inaptitude

délivré par le médecin du travail avait été annulé par l'inspecteur du travail ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 241-10-1 et L. 122-45 du Code du travail ;

Attendu que lorsque l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 241-10-1 du Code du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, ou que, sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement n'est pas nul mais devient privé de cause ; que le salarié a droit non à sa réintégration dans l'entreprise mais à une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt retient que le refus du salarié de réintégrer l'entreprise, sans aucun motif, après avoir sollicité et obtenu à cette fin la nullité de l'acte qui l'en avait écarté et alors que l'entreprise, tirant les conséquences de cette décision, avait immédiatement engagé la procédure pour son reclassement, doit être considéré comme abusif ;

Qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté M. J. de ses demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, l'arrêt rendu le 10 novembre 2005, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

(Mme Mazars, f.f. prés. – Mme Auroy, rapp. – M. Salvat, av. gén. – SCP de Chaisemartin et Courjon, av.)

Note.

La Cour de cassation maintient son cap contre vents et marées. Dans la présente espèce, il lui était demandé de nouveau de se prononcer sur les conséquences de l'annulation de l'avis d'inaptitude physique rendu par l'inspecteur du travail, dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-10-1 du Code du travail (L. 4624-1 recod.).

M. J., engagé en 1997, avait été victime d'un accident du travail le 28 mai 2002. Par avis du 7 janvier 2003, le médecin du travail l'avait déclaré inapte à tous les postes de l'entreprise. Le salarié avait été licencié le

3 février 2003 pour inaptitude physique. Contestant la décision du médecin du travail, le salarié saisissait, le 17 février 2003, l'inspecteur du travail. Le 4 juillet 2003, l'inspecteur du travail remettait en cause l'avis du médecin du travail et ne reconnaissait pas l'inaptitude du salarié. Le salarié, qui refusait la réintégration proposée par son employeur saisissait, alors, la juridiction prud'homale.

1. Le licenciement décrit est-il dépourvu de cause et, par la même, doit-il se voir appliquer les dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail (L. 1235-3 recod.) ou doit-il être annulé en vertu de l'article L. 122-45 du Code du travail (L. 1132-1 et L. 1132-4 recod.) ?

La Cour de cassation a déjà eu à trancher la difficulté. Durant l'année 2004 et 2005, la Cour de cassation a, en effet, considéré que lorsque l'inspecteur du travail, saisi d'un recours contre l'avis du médecin du travail, décide de ne pas reconnaître l'inaptitude, ou que sur recours contentieux, sa décision la reconnaissant est annulée, le licenciement prononcé n'est pas nul mais devient "privé de cause" (1).

Il convient de noter la subtilité déjà employée par la Cour de cassation qui, refusant de constater la nullité du licenciement ou même de déclarer que le licenciement est dépourvu de cause, a préféré employer l'expression "privé de cause". Le licenciement n'est pas sans cause. Sa cause existe mais elle lui est ôtée, par un tiers, en l'occurrence, l'inspecteur du travail.

Que ne fallait-il pas écrire, pour donner une certaine singularité à un raisonnement qui conduit la Cour de cassation à ne pas appliquer les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail, pour ne pas déclarer nul le licenciement ?

2. Seconde difficulté contournée par la Cour de cassation : l'employeur, après avoir appris que l'inspecteur ne reconnaissait pas l'inaptitude du salarié, s'était attelé à mettre en place une procédure de reclassement ; en vain, puisque le salarié avait refusé d'être réintégré.

La Cour d'appel avait estimé que le refus du salarié de réintégrer l'entreprise devait être considéré comme abusif.

S'agit-il d'un droit absolu ou peut-il faire l'objet d'un abus dès lors que le droit à réintégration est détourné de sa finalité sociale ? La Cour de cassation a considéré que cette question était superfétatoire en l'état des dispositions de l'article L. 122-14-4 du Code du travail (L. 1235-3 recod.), selon elle, applicable à l'espèce. Ledit article fixe, en effet, dans un cadre précis la réintégration du salarié pouvant intervenir à la suite d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse : dans un tel cas, seul le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis : *"Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié"*. La réintégration, prévue par l'article L. 122-14-4 du Code du travail n'est pas un droit pour le salarié (2), et par là-même il ne saurait pas plus dégénérer pour devenir abusif.

C'est donc fort logiquement, sur ce point, que la Cour de cassation a estimé que la proposition de réintégration de l'employeur, intervenue postérieurement au licenciement, faite hors cadre légal, ne pouvait permettre à la Cour d'Appel de Paris de qualifier le refus du salarié d'abusif. Violation des textes nous dit-elle ; en l'occurrence, l'article L. 122-14-4 du Code du travail.

La Cour de cassation a, depuis, rendu un arrêt surprenant sur sa conception de l'appréciation du caractère abusif du refus de reclassement par le salarié (3). Au visa de l'article L. 122-32-6, elle a énoncé que *"le refus sans motif légitime par un salarié, fut-il protégé, d'un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé peut revêtir un caractère abusif et entraîner la privation du bénéfice des indemnités spécifiques de rupture"* ; de cette affirmation, la Cour de cassation déduit curieusement l'exigence *"d'expliquer en quoi le refus de reclassement opposé par le salarié n'était pas abusif"* (Soc. 20 fév. 2008 préc.).

Emmanuel Pardo, Avocat au Barreau de Nice

(1) V. not. Soc. 8 avr. 2004 Dr. Ouv. 2004 p. 534 n. M. Bonnechère.

(2) Soc. 7 nov. 1985 n° 84-44.661 ; Soc. 1^{er} avril 1981 n° 80-10.028, Bull. Civ. V n° 297.

(3) Soc. 20 fév. 2008, P+B, p. 06-44867, D. 2008 AJ 695 n. L. Perrin.