

INAPTITUDE – Médecin du travail – Déclaration d'inaptitude – Défaut de contestation de l'avis d'inaptitude (deux espèces) – Visite de reprise – Fin de la période de suspension (première espèce) – Obligation de reclassement (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 septembre 2009

D. contre Philips France (pourvoi n° 08-41.029)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 20 décembre 2007), qu'engagée le 15 juillet 1974 par la société Philips électronique, devenue la société Philips France, Mme D., qui avait été victime d'une maladie professionnelle et avait bénéficié d'arrêts de travail à compter du 13 novembre 2001, a, postérieurement à un second avis émis le 10 juin 2003 par le médecin du travail, été licenciée le 31 juillet 2003 pour motif économique ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale en invoquant notamment la protection particulière aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes en paiement de sommes à titre notamment de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de reclassement et d'indemnité spéciale de licenciement, alors, selon le moyen, que l'article L. 122-32-5 du Code du travail, devenu articles L. 1226-10 à L. 1226-12, doit être mis en œuvre dès lors qu'à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à une maladie professionnelle, le médecin du travail émet un avis d'aptitude avec réserves et aménagement de poste, ce qui constitue un

avis d' inaptitude partielle ; que la Cour d'appel qui a constaté que Mme D. avait été déclarée, à l'issue de la visite de reprise le 20 février 2003, apte à la reprise du travail à mi temps de l'emploi d'opérateur avec réserves (poste assis, pas de vissage, pas d'élévation des bras), puis « apte à un poste assis, pas de travail bras en l'air, pas de vissage » (fiche de visite du 26 juin 2003), après que le médecin du travail avait indiqué au médecin traitant de l'intéressée, par courrier du 10 juin 2003, d'établir la reprise à temps plein en raison de la suppression des mi-temps chez Philips, ne pouvait s'abstenir de vérifier si l'employeur avait effectivement mis en œuvre les aménagements de poste préconisés et satisfait à son obligation de reclassement, ce qui était contesté par la salariée et les premiers juges qui avaient estimé établi « qu'aucun aménagement de poste n'a été envisagé ni effectué » ; qu'en s'abstenant de vérifier la réalité du reclassement de Mme D. dans un poste adapté aux préconisations du médecin du travail, la Cour d'appel a violé les dispositions susvisées ;

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que le contrat de travail n'était plus suspendu dès lors que la salariée avait passé la visite de reprise qui avait mis fin à la période de suspension, et relevé que la salariée avait été déclarée apte à la reprise du travail à mi temps puis à temps complet, la cour d'appel, qui a constaté que la reprise d'activité avait été autorisée par le médecin du travail, n'avait pas à procéder à une recherche que

ses constatations rendaient inopérante en l'absence de contestation de l'avis médical ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Trédez, f.f. prés. - M. Chollet, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Delvolvé, SCP Piwnica et Molinié, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 septembre 2009
Groupe Volkswagen France contre U. (pourvoi n° 08-42.212)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 mars 2008), que M. U., qui était salarié de la société Volkswagen France, a été engagé par la société "Groupe Volkswagen France" le 1^{er} février 1999 en qualité de conseiller d'affaires pour la région Ouest ; qu'après avoir été en arrêt de travail à partir du 15 juin 2003, le salarié a été déclaré à l'issue de deux examens médicaux, inapte à tous postes dans l'entreprise le 15 juin 2004 ; qu'il a été licencié le 6 août 2004 en raison de son inaptitude physique et de l'impossibilité de reclassement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à M. U. diverses sommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le médecin a conclu à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise et à l'impossibilité totale de le reclasser, l'employeur est exonéré de toute obligation de reclassement à son égard ; qu'en affirmant l'inverse, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 (ex-article L. 122-24-4) du Code du travail ;

2°/ que l'employeur qui, en face d'un avis d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, sollicite à trois reprises le médecin du travail aux fins que celui-ci l'éclaire sur les moyens d'assurer le reclassement du salarié, auquel il est à chaque fois répondu que tout reclassement du salarié est impossible quel que soit le poste envisagé et qui propose néanmoins onze postes de travail au salarié, suffisamment diversifiés pour permettre à celui-ci de faire un choix conforme à ce qu'il croit être ses capacités, fait nécessairement preuve d'une recherche active, sérieuse et individualisée de reclassement ; qu'en affirmant l'inverse, la Cour d'appel a violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 (ex-article L. 122-24-4) du Code du travail ;

3°/ qu'en affirmant que les descriptifs de poste remis à M. U. au cours de l'entretien préalable, n'étaient pas précis quand ceux-ci précisaient l'intitulé du poste, le contenu exact de la fonction, lequel était notamment décrit au travers d'une rubrique dite "tâches clés" ou "mission" particulièrement détaillée, le service et l'autorité hiérarchique à laquelle le salarié serait rattaché, ce qui permettait ainsi de localiser les postes considérés et, enfin, les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction, la Cour d'appel les a dénaturés en violation de l'article 1134 du Code civil ;

Note.

Le contentieux de l'inaptitude ne tarit pas et montre les difficultés d'application d'une procédure dont les arcanes sont malaisés à maîtriser (1). Si l'essentiel du contentieux se concentre sur l'obligation de

4°/ que la société Volkswagen faisait valoir dans ses conclusions d'appel, en s'appuyant à cet égard sur les termes particulièrement éloquentes d'une lettre adressée par le médecin du travail au médecin traitant de M. U. le 1^{er} septembre 2003, que son licenciement était le résultat d'une collusion frauduleuse entre celui-ci et les deux médecins, lesquels avaient décidé, d'un commun accord, dès le mois de septembre 2003, c'est-à-dire un an avant le constat d'inaptitude, de faire déclarer M. U. inapte à tout emploi dans l'entreprise aux fins de lui permettre de quitter la société Volkswagen dans le cadre d'un licenciement ; qu'en ne répondant pas à ce moyen des conclusions d'appel de la société Volkswagen, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur, quelle que soit la position prise par le salarié, de rechercher des possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte de l'article L. 241-10-1, devenu L. 4624-1 du Code du travail, que l'avis alors émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet tant de la part de l'employeur que du salarié d'un recours administratif devant l'inspecteur du travail ; qu'en l'absence d'un tel recours cet avis s'impose aux parties ;

Attendu, enfin, que la Cour d'appel, appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et sans les dénaturer, a constaté que l'employeur ne justifiait pas des démarches et des recherches qu'il avait pu entreprendre pour tenter de procéder au reclassement du salarié tant au niveau de l'entreprise que du groupe ; qu'elle a pu en déduire, sans avoir à répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Trédez, f.f. prés. - M. Chollet, rapp. - M. Aldigé, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

(1) F. Héas, "Les conséquences de l'inaptitude sur l'emploi du salarié", JCP, S, 2005, 1395, et du même auteur "Les

conséquences de la déclaration d'inaptitude totale du salarié", Dr. Ouv. 2004 p. 541.

reclassement, le contentieux traitant du recours contre la décision du médecin du travail est plus marginal (2). Cette raison suffit à l'examen des deux arrêts de rejet rendus le même jour par la Chambre sociale. Les deux affaires peuvent être présentées chronologiquement.

Une salariée, victime d'une maladie professionnelle, après des arrêts de travail multiples, subit une première visite de reprise le 20 février 2003. A la suite de celle-ci, le médecin du travail la déclare apte à la reprise d'un emploi à mi-temps avec réserves. Le 10 juin 2003, le médecin du travail demande au médecin traitant d'établir un certificat ordonnant la reprise à temps plein de l'activité car la société Philips supprimait les emplois à mi-temps. A la suite de cette demande, le médecin du travail établit une fiche de visite, le 26 juin 2003, dans laquelle il précise les nouvelles conditions de travail de la salariée. Le 31 juillet 2003, la salariée est licenciée pour motif économique. Elle conteste son licenciement en arguant que l'employeur n'avait pas respecté les préconisations du médecin du travail et, partant, qu'il n'avait pas rempli son obligation de reclassement. Elle réclame alors des dommages et intérêts et le paiement de l'obligation spéciale de licenciement. Si les juges prud'homaux approuvent dans un premier temps la salariée, ce jugement est infirmé, dans un second temps, par la Cour d'appel. Dans l'arrêt *Duarte*, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la salariée.

La seconde décision, *Groupe Volkswagen*, est de mouture plus classique car elle concerne un employeur qui n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et qui a été condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors même que l'inaptitude du salarié était totale et définitive à tous les postes de l'entreprise. L'employeur se pourvoit devant la Cour de cassation qui rejette, sans surprise, son pourvoi.

Ces deux décisions ont toutefois un point commun car elles posent la question de savoir si les juges peuvent contrôler les avis du médecin du travail. La Cour de cassation répond négativement en rejetant tant l'argumentation de la salariée que celle de l'employeur car ni l'un ni l'autre n'a recouru à la procédure de contestation des décisions du médecin du travail devant l'inspecteur du travail.

Ces arrêts renforcent et confortent une jurisprudence constante qui fait du médecin du travail, l'acteur central de la reconnaissance de l'inaptitude (I) et de la procédure hiérarchique la seule voie possible de recours contre les décisions de ce dernier (II).

I. Le rôle central du médecin du travail dans la procédure de reconnaissance de l'inaptitude

La procédure de reconnaissance de l'inaptitude du salarié s'impose dans les circonstances prévues par le Code du travail (3) et à la demande du salarié ou de l'employeur.

La reconnaissance de l'inaptitude est soumise à un formalisme précis auquel ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent se soustraire. Le médecin du travail doit alors rendre un avis en deux temps, lors de deux visites (4) dites de « reprise ». Le médecin du travail prend sa décision après avoir fait une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise (5). La première visite de reprise marque la fin de la suspension du contrat de travail, le second avis médical, espacé de quinze jours (6), le point de départ du délai de reclassement (7).

Dans la première espèce, la salariée a repris le travail après accomplissement de la procédure. La Cour de cassation lui rappelle, d'une part, que son contrat n'est plus suspendu depuis la première visite de reprise (8) et que le retour à son activité professionnelle lui interdisait de contester devant les juges la décision du médecin du travail (9).

(2) S. Bourgeot, "Inaptitude physique du salarié. A propos du recours par le salarié en application de l'article L. 241-10, dernier alinéa, du Code du travail", RJS, 6/04, p. 435 ; M. Bonnechère, "Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail", Dr. Ouv. 2003 p. 453, spec. p. 483, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(3) R. 4624-21 du Code du travail : après un congé maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, en cas d'absences répétées pour raison de santé.

(4) Sauf dans l'hypothèse où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers. V. Pignarre, RDT 2006, p. 385. L'employeur doit organiser deux visites de reprise sous peine de causer un préjudice à ses salariés : Cass. soc., 12 mars 2008, Bull. civ. V, n° RJS 2008, 19, n° 35.

(5) Cette visite de reprise strictement encadrée par la loi ne doit pas être confondue avec une visite de pré-reprise qui peut être

demandée par le salarié en vue de faciliter les recherches de reclassement. C'est au médecin du travail de qualifier la reprise, sinon les juges sont contraints au vu de chaque espèce si la visite entre dans le cadre des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail ou pas. V. S. Bourgeot, "Les avis d'inaptitude du médecin du travail", Juris. Hebdo. n° 769, 22 mai 2002 ; J. Savatier, "Etat de santé et travail : jurisprudence récente", Dr. soc. 2006, p. 1117.

(6) R. 4624-31 du Code du travail.

(7) En cas d'inaptitude, l'employeur est contraint de rechercher un nouveau poste de travail au salarié dans un délai d'un mois. A l'issue de ce délai, l'employeur doit licencier le salarié ou lui verser une rémunération équivalente à celle que le salarié percevait auparavant : L. 1226-4 du Code du travail.

(8) Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-41314. La reprise de l'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique pendant un mois met fin à la suspension d'un contrat de travail.

(9) Cass. Soc. 12 mars 1987, Bull. civ., V, p. 105.

Parallèlement, dans l'affaire *Groupe Volkswagen*, l'employeur reproche aux juges de n'avoir pas tenu compte des propositions faites au salarié et de surcroît au médecin du travail d'avoir, avec la complicité du médecin traitant, organisé le licenciement du salarié dans le cadre de l'inaptitude. La Cour de cassation lui répond que la collusion frauduleuse qu'il invoque aurait dû être portée devant l'inspecteur du travail, seul habilité à connaître d'un recours contre les décisions du médecin du travail.

Par conséquent, l'avis du médecin du travail s'impose au salarié comme à l'employeur, l'avis du médecin traitant ne pouvant court-circuiter ce dernier (10), comme celui des juges le contrôler (11).

En creux, ces arrêts de la Cour de cassation laissent entrevoir le rôle confié au médecin du travail dans le traitement de la reconnaissance de l'inaptitude. Le médecin du travail rend une décision – aptitude, inaptitude totale et définitive ou avec réserves, voire avec des adaptations de poste – sans que les avis soient motivés. Ce constat peut jeter le trouble et laisser les parties dans l'expectative, les obligeant à toujours solliciter plus de renseignements auprès du médecin du travail. Or, n'y a-t-il pas un paradoxe à confier au médecin du travail un rôle central dans la procédure de reconnaissance de l'inaptitude sans le contraindre à formuler des propositions motivées des décisions qu'il prend, laissant les parties en charge des initiatives de la procédure ? Cette critique doit toutefois être modulée. L'absence de motivation se justifie tant pour le médecin du travail que pour l'inspecteur du travail, dans la mesure où ils sont tenus par le secret médical. La justification de leurs décisions risquerait de compromettre gravement celui-ci car les médecins devraient souvent faire état de la santé du salarié. Cet inconvénient est partiellement compensé car la jurisprudence demande au médecin du travail de donner des éléments de fait à l'appui de sa décision constituant des indications à l'employeur dans la recherche d'un reclassement (12). De même, les textes lui permettent de proposer des mesures individuelles telles que les mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou mentale des salariés (13).

Le médecin du travail est donc cantonné à une mission stricte qui n'emporte pas de sa part une autre attitude que celle d'attendre que les parties en cause le sollicitent. En effet, le texte n'oblige pas le médecin du travail à faire des propositions précises car la jurisprudence contraint l'employeur à les solliciter (14). L'employeur, dans la seconde espèce, soutient que le médecin du travail n'a pas fait de proposition malgré des sollicitations répétées. De la même manière, la décision du médecin du travail de proposer des adaptations au poste de travail ne contraint pas ce dernier à faire les vérifications nécessaires auprès du salarié ou de l'employeur. C'est bien ce que reproche la salariée demandeuse au pourvoi dans l'arrêt *Duarte*.

Le rôle du médecin du travail dans les textes semble distant, au-dessus des parties qui doivent le solliciter. Il s'agit sûrement d'une apparence trompeuse car les discussions nécessaires sont fréquentes en pratique, car la décision du médecin du travail s'imposera alors à tous. Pour autant, la décision du médecin du travail, bien que centrale, n'est pas arbitraire et peut être remise en cause. En effet, les deux arrêts du 16 septembre rappellent aux différentes parties que la procédure de recours hiérarchique devant l'inspecteur du travail est toujours possible.

II. La contestation de la décision du médecin du travail devant l'inspecteur du travail

La contestation de la décision du médecin du travail est soumise à l'article L. 4624-1, alinéa 3, du Code du travail : « *En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.* »

Il s'agit de la seule voie possible offerte à l'employeur comme au salarié pour pouvoir contester la décision en cause (15) quelle que soit la décision prise ou l'origine de l'inaptitude (16). Ainsi, la salariée qui a repris son activité professionnelle sans contester ses nouvelles conditions de travail valide en quelque sorte la décision du médecin du travail. Elle aurait dû remettre en cause la décision du médecin du travail sur l'absence de compatibilité du poste et l'employeur aurait été contraint de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier (17). De

(10) Un salarié ne peut refuser d'effectuer sa prestation de travail même avec un certificat de travail du médecin traitant, sous peine d'être licencié pour faute grave, Cass. soc. 9 octobre 2001, Bull. civ., V, n° 313.

(11) Solution déjà acquise. Voir pour exemples (déjà dans un arrêt *Philips*) Cass. soc., 4 décembre 1996, n° 4667 ; Cass. soc. 2 février 1994, RJS 3/94 n° 245.

(12) CE, 6 avril 2001, n° 217895 ; P. Chaumette, "Le médecin du travail, l'employeur et l'inspecteur du travail. Conseil d'Etat 12 février 2003, *Forêt c./SA Fixarmor*", Dr. Soc. 2003, p. 717.

(13) C. Trav. art. L. 4624-1.

(14) Cass. soc., 24 avril 2001, pourvoi n° 97-44104. Ce point a fait d'ailleurs l'objet d'une critique dans le rapport rendu par M. Hervé Gosselin : "Aptitude et inaptitude médicales au travail. Diagnostic et perspectives", rapport remis au ministre délégué à l'Emploi, au Travail et à l'Insertion professionnelle des jeunes, 2007.

(15) P. Chaumette, *op. cit.*

(16) La décision contestée peut être un avis d'aptitude ou d'inaptitude, l'inaptitude peut être d'origine professionnelle ou non professionnelle. CE, 12 février 2003, n° 235869, JSL 2003, n° 131, p. 26.

(17) Cass. soc., 6 février 2008, p. 06-44413.

même et dans un autre registre, l'employeur, dans l'affaire *Groupe Volkswagen*, ne peut confier aux juges le contrôle du contenu de la décision du médecin du travail. La Cour de cassation lui rappelle qu'il aurait dû également saisir l'inspecteur du travail par voie de recours hiérarchique pour contester la décision.

Dans le cas contraire, « *en l'absence d'un tel recours cet avis s'impose aux parties* » (deuxième espèce), et cela empêche les juges de « *procéder à une recherche que ses constatations ... en l'absence de contestation de l'avis médical* ». Les premiers juges, non suivis par la Cour d'appel, avaient estimé qu'aucun aménagement de poste n'avait été envisagé ni effectué et par conséquent avaient considéré le licenciement comme abusif. La Cour de cassation donne raison à la Cour d'appel d'avoir réfuté cette argumentation car il n'appartient pas aux juges de statuer sur l'avis d'aptitude prononcé par le médecin du travail ou sur le suivi des mesures qu'il a ordonnées. Il s'agit d'une position constante de la Haute juridiction (18). Le juge judiciaire est ainsi bloqué dans son investigation puisqu'il ne peut ordonner aucune mesure d'expertise ou substituer son avis à celui du médecin du travail (19).

La procédure de recours devant l'inspecteur du travail n'est pas cependant une voie royale pour obtenir une décision. En effet, tant dans ces modalités que sur ses effets, voire sur sa nature, la procédure conduit à des résultats peu satisfaisants.

En premier lieu, le recours devant l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur, ne portera que sur l'avis d'aptitude ou d'inaptitude. Il ne lui incombe pas en effet de se prononcer sur la réalité du reclassement ou de l'adaptation, que l'origine de l'inaptitude soit ou non professionnelle. Dans ces conditions, la procédure de recours gracieux peut s'avérer sévère pour le salarié. En effet, si l'inspecteur du travail annule les avis du médecin du travail, le contrat sera à nouveau suspendu et l'employeur délié de son obligation de payer le salaire (20).

En second lieu, il n'est pas précisé dans quels délais la décision du médecin du travail doit faire l'objet du recours devant l'inspecteur du travail. On peut supposer que celui-ci est toujours possible tant que le délai de reclassement d'un mois après accomplissement de la procédure n'est pas écoulé. Il est certain que le recours devant l'inspecteur du travail doit être fait « *en temps utile, c'est-à-dire avant la rupture du contrat de travail. Le temps est compté* » (21). Or, dans l'une comme l'autre affaire en cause, ce n'était pas le cas, par conséquent la contestation de la réalité du licenciement ou son absence de réalité dans l'une et l'autre affaire avaient peu de chances d'aboutir. Il est probable en effet que le fait pour la salariée d'être licenciée pour un autre motif et après accomplissement de la procédure ait conduit les juges à sortir du terrain du contrôle de l'inaptitude. Dans la mesure où la salariée a continué à travailler aux nouvelles conditions et a accepté un passage à temps plein sans protestation (apparemment), elle a validé la décision de l'employeur. Dans la mesure où le licenciement avait eu lieu pour motif économique, la voie était étroite pour faire reconnaître qu'il était lié à son état de santé et partant discriminatoire. Pour l'employeur, la réponse reste sur le terrain connu de l'absence de reclassement ; seules des mesures concrètes et avérées auraient permis de conclure à un licenciement causé.

Dès lors, la procédure d'ordre public de la reconnaissance de l'inaptitude interroge sur son efficacité et son bien-fondé tant le contentieux abondant fait jaillir les failles du système tant sur le plan juridique qu'en opportunité. On peut s'étonner que ce recours, seule voie possible de contestation, n'interrompt pas le pouvoir de l'employeur de licencier. Or, si l'employeur licencie le salarié avant l'avis de l'inspecteur du travail, le salarié ne pourra demander la nullité de son licenciement car le recours hiérarchique n'est pas une autorisation de licencier.

Ces arrêts sont encore l'occasion d'appeler de nos vœux une véritable refonte de la procédure de reconnaissance de l'inaptitude, en tenant compte des diverses critiques de la doctrine et de la jurisprudence, mais aussi des vrais motifs du recours croissant à cette procédure. Il faut donc envisager plus globalement la question de la santé des salariés au travail pour ne plus considérer l'inaptitude comme « *l'antichambre du licenciement* » (22).

Valérie Lacoste-Mary, *Maître de Conférences en droit privé à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Chercheur au Centre de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (comprasec UMR CNRS 5114), Membre de l'institut du travail de Bordeaux*

(18) Cass. soc. 6 février 2008, *op. cit.*

(19) Cass. soc. 12 mars 1987, *préc.*

(20) Cass. soc., 10 novembre 2004, RJS 2005 n° 33.

(21) J. Savatier, *op. cit.*, sp. p. 722.

(22) F. Héas, JCP, *op. cit.*, sp. p. 11.