

Bénéfice – Avantages réservés à certains salariés – Indemnité additionnelle de licenciement – Exclusion des salariés disposant d'une pré-retraite ou d'une pension d'invalidité – Différence de traitement justifiée – 2° Salarié en arrêt maladie classé en invalidité de 2^{ème} catégorie – Procédure de licenciement économique – Propositions de reclassement – Obligation pour l'employeur informé de l'invalidité d'organiser une visite de reprise – Préconisations du médecin du travail – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 décembre 2012

L. contre Nestlé France (p. n° 10-24.204)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 1er juillet 2010), que M. L., engagé à compter du 11 décembre 1978 en qualité d'opérateur de fabrication par la société Sopad aux droits de laquelle vient la société Nestlé France, a été placé en arrêt pour maladie à compter du 21 février 2003, et classé en invalidité deuxième catégorie à compter du 1er janvier 2005 ; qu'il a été informé de la teneur du plan de sauvegarde de l'emploi par lettre du 17 février 2006, l'employeur lui adressant le 21 février suivant une proposition ferme de reclassement interne et le 23 février une proposition sur un emploi externe auxquelles il n'a pas donné suite ; que par lettres des 21 et 30 mars 2006 il a demandé à passer la visite médicale de reprise du travail ; qu'il a été licencié pour motif économique par lettre du 10 avril 2006 ; que le 14 avril 2006 le médecin du travail l'a déclaré inapte temporaire à tout poste dans l'entreprise et le 2 mai 2006, à l'issue de la seconde visite médicale, déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise et dans une autre entreprise ;

Sur le second moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son exclusion du bénéfice de l'indemnité additionnelle de licenciement ne constituait pas une mesure discriminatoire et de le débouter en conséquence de sa demande de dommages-intérêts de ce chef, alors, selon le moyen :

1°/ que si, en principe, un plan de sauvegarde de l'emploi doit s'appliquer à tous les salariés sans restrictions, il peut néanmoins comporter des mesures réservées à certains salariés, mais à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans la même situation puissent bénéficier de l'avantage accordé et que les règles d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'il s'ensuit qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas exclure les seuls salariés en invalidité ou en préretraite du bénéfice d'une indemnité additionnelle de licenciement, ceux-ci étant dans la même situation que les autres salariés au regard de l'avantage en cause ; qu'en considérant pourtant dans l'espèce qu'une telle mesure n'était pas discriminatoire à l'encontre de M. L., la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1235-10 et L. 1235-62 du code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134 ;

2°/ qu'en outre à cet égard, en estimant, pour exclure toute discrimination, que les élus avaient fait preuve d'opiniâtreté dans la défense des intérêts des salariés et qu'ils avaient validé le plan de sauvegarde de l'emploi et ses annexes en connaissance de cause d'autant qu'ils étaient assistés d'un conseil et que l'Inspection du travail n'avait rien relevé, les juges du fond ont statué par des motifs insusceptibles de justifier leur décision

au regard des articles L. 1132-1, L. 1235-10 et L. 1235-62 du code du travail, le principe d'égalité de traitement et l'article 1134 du code civil ainsi violés ;

Mais attendu qu'ayant retenu que les salariés qui bénéficient d'une pré-retraite ou d'une pension d'invalidité se trouvent, après leur licenciement, dans une situation de précarité moindre que les salariés en activité qui perdent, après la rupture de leur contrat de travail, l'intégralité de leur salaire et donc l'essentiel de leurs revenus, la cour d'appel a pu décider que la différence de traitement était justifiée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser des dommages-intérêts à ce titre et à rembourser les allocations de chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le licenciement d'un salarié repose sur un motif économique, l'obligation de reclassement à laquelle est tenu l'employeur s'apprécie conformément aux dispositions régissant ledit licenciement (article L. 1233-4 du code du travail), non à celles gouvernant le licenciement pour inaptitude (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail), peu important que le salarié ait demandé à passer une visite de reprise quelques jours avant son licenciement ; que rien n'oblige l'employeur, avant de licencier un salarié pour motif économique, d'attendre que le médecin du travail se soit prononcé sur l'aptitude du salarié qui a sollicité une visite de reprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que plus d'un mois après s'être vu notifier la liste des postes disponibles dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que deux offres de postes, M. L. avait demandé à passer une visite médicale de reprise, et qu'il avait été licencié pour motif économique avant les deux visites médicales qui s'étaient respectivement tenues les 14 avril et 2 mai 2006 ; que pour dire le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, elle a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement pour n'avoir pas tenu compte de l'aptitude éventuelle de M. L. à reprendre un emploi, ni attendu que le médecin du travail se prononce sur celle-ci ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-4, L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut prendre en considération, dans l'une quelconque de ses décisions, l'état de santé d'un salarié ; qu'en reprochant également à l'employeur de n'avoir pas tenu compte, dans ses offres de reclassement, de "l'état de santé de M. L.", la cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du code du travail, la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses

dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, ensemble les articles L. 1233-4 et L. 1226-2 du code du travail ;

3°/ que subsidiairement, en ne précisant en quoi les deux offres de reclassement faites à M. L. auraient révélé une absence de prise en considération de son aptitude à reprendre un emploi et de son état de santé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que, dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que, bien qu'ayant connaissance du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie, l'employeur lui avait proposé une offre de reclassement sans que le médecin du travail, sollicité par le salarié, ait pu se prononcer définitivement sur son aptitude, en a déduit à bon droit qu'il avait ainsi manqué à ses obligations ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Contamine, rapp. – M. Weissmann, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin, SCP Gatineau et Fattacini, av.)

Note.

Un salarié, « opérateur de fabrication », en arrêt maladie de longue durée, est classé en invalidité de seconde catégorie. Un an plus tard, en raison d'une réorganisation impliquant la fermeture de l'établissement où il travaillait, intervient un plan de sauvegarde de l'emploi, et des propositions de reclassement interne, puis externe, lui sont adressées, auxquelles il ne donne pas suite. Dans le même temps, il demande dans deux lettres successives, à passer une visite médicale de reprise du travail. Mais il est licencié pour motif économique une dizaine de jours plus tard, par lettre du 10 avril 2006. Le 14 avril suivant, le médecin du travail le déclare inapte temporairement à tout poste dans l'entreprise, puis, le 2

mai 2006, à l'issue de la seconde visite médicale, inapte à tout poste.

Surpourvoi de l'employeur, la Chambre sociale approuve la Cour d'appel d'Aix en Provence d'avoir fait prévaloir, dans la définition de l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur, l'intervention du médecin du travail et ses préconisations sur la procédure de licenciement économique. Sont ainsi mises en évidence la distinction de l'invalidité et de l'inaptitude (I), et la primauté de la procédure de reclassement destinée à protéger la santé du travailleur (II).

I. La visite médicale de reprise permet d'articuler invalidité et inaptitude.

Le classement en invalidité d'un travailleur résulte d'une décision d'un médecin-conseil de la Sécurité sociale et n'a pas de conséquence, en lui-même, sur le contrat de travail. Il ne saurait, évidemment, justifier un licenciement, jugé clairement discriminatoire (1).

Par contre, comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt commenté au rapport 2011 (2), dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie et ne se déclare pas opposé à la reprise du travail, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise. Un retard dans l'organisation de cette visite, rattachée à l'obligation de sécurité de résultat (3), peut constituer une carence fautive (4). En l'espèce, c'est à souligner, aucun doute n'était possible sur les intentions du salarié, qui avait sollicité une visite de reprise.

L'indépendance des notions du droit de la Sécurité sociale et du droit du travail ou, plus largement, de l'emploi apparaît : bien que l'invalidité en 2^{ème} catégorie signifie que l'assuré social ne peut exercer une activité professionnelle et a droit à une pension d'invalidité (5), elle n'implique pas son inaptitude à reprendre son poste de travail tant que le médecin du travail n'a pas constaté celle-ci. Et l'on sait avec quelle fermeté la Cour de cassation assure le respect des conditions posées par l'article R. 4624-31 (6) : le licenciement prononcé sans deux examens médicaux, espacés de deux semaines complètes (sauf existence d'un danger immédiat), est nul. Cette exclusivité réservée au médecin du travail,

(1) Cass. Soc. 13 mars 2001, n° 98-43.403.

(2) Cass. Soc. 25 janvier 2011, n° 09-42.766, arrêt critiqué par D. Jourdan, « Invalidité et inaptitude sont-elles encore indépendantes ? », SSL 2011. v. Rapport annuel de la Cour de cassation, 2011, 4^{ème} partie.

(3) Cass. Soc. 13 décembre 2006, n° 05-44.580, Bull. V, n° 373.

(4) On relèvera, à cet égard, le raisonnement peu convaincant des juges du fond, considérant que l'exclusion pour ce salarié du bénéfice d'une indemnité additionnelle de licenciement prévue dans le plan de sauvegarde de l'emploi n'était pas discriminatoire, parce que ceux qui bénéficient d'une pension

d'invalidité (ou de pré-retraite) « se trouvent, après leur licenciement, dans une situation de précarité moindre que les salariés en activité ». Raisonement approuvé par la Chambre sociale, qui rejette le pourvoi du salarié : « la cour d'appel a pu décider que la différence de traitement était justifiée ». Les juges connaissent-ils le montant de certaines pensions d'invalidité ? Et la Sécurité sociale doit-elle contribuer au financement des plans de sauvegarde de l'emploi ?

(5) Cass. Soc. 2 juillet 2002, n° 00-42562.

(6) V. not. Cass. Soc. 21 septembre 2011, n° 10-15871 ; Cass. Soc. 16 décembre 2010, n° 09-66.954.

et strictement encadrée (7) en matière de constat de l'incapacité, s'explique par le fait qu'il est seul habilité à ouvrir la voie, en cas d'impossibilité de reclassement (8), à un licenciement prenant en considération l'état de santé du salarié, par dérogation à la règle générale (article L. 1132-1) qui l'interdit.

II. Primauté de l'avis du médecin du travail pour tracer les contours de l'obligation de reclassement.

La thèse de la société Sopad était simple : lorsque le licenciement d'un salarié repose sur un motif économique, l'obligation de reclassement à laquelle est tenu l'employeur résulte de l'article L. 1233-4 du Code du travail, peu important que le salarié classé en invalidité ait demandé une visite de reprise et que le médecin du travail ne se soit pas prononcé sur son aptitude. La Chambre sociale fait, au contraire, prévaloir le rôle imparti au médecin du travail en matière de protection de la santé des travailleurs et de recherche de solutions d'emploi appropriées. L'attendu de l'arrêt est précis :

(7) Cette exigence du double examen médical dans un espace de deux semaines est conservée par le décret 2012-135 du 30 janvier 2012, pris en application de la loi du 20 juillet 2011 ayant réformé la Médecine du travail. Toutefois, lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'incapacité peut n'être délivré qu'à l'issue d'un

« dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite. » (ci-dessus).

C'est à l'aune des propositions du médecin (qu'il est donc important d'obtenir) que s'apprécie la mise en œuvre de l'obligation de reclassement et la validité des offres émises par l'employeur.

Dans une période de multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi et autres réductions d'effectifs, il est permis d'attacher à cet arrêt un message implicite : les licenciements collectifs ne peuvent, en aucun cas, conduire à un effacement des procédures destinées à protéger l'état de santé des salariés.

Michèle Bonnechère,

Professeur à l'Université d'Evry Val d'Essonne

seul examen, la visite de pré-reprise étant ainsi considérée comme une première visite par le nouvel article R. 4624-31.

(8) F. Héas «Le droit au reclassement du salarié en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé», Dr. Ouv. 2007 p. 452 disp. sur le site de la Revue.