

INAPTITUDE Défaut de licenciement ou de reclassement – Reprise du paiement des salaires – Employeur imposant la prise de congés payés – Substitution de l’indemnité de congés au versement du salaire – Licéité (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 juillet 2013
Société Solocap Mab contre M. (n°11-23.687)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Nancy, 30 juin 2011), que Mme M., engagée le 1er février 1990 par la société Solocap Mab, après avoir été placée en arrêt de maladie le 30 décembre 2006, a été déclarée inapte à son poste à la suite de deux visites médicales de reprise des 12 et 27 avril 2007 ; que mise en congés payés du 28 mai au 12 juillet 2007, elle a été licenciée pour inaptitude le 17 juillet 2007 après avis de la délégation du personnel et autorisation de l’inspecteur du travail délivrés en raison de son mandat de représentant du personnel ; qu’estimant que l’employeur devait reprendre le paiement du salaire à compter du 28 mai 2007 et ne pouvait lui imposer de prendre ses congés payés, elle a saisi la juridiction prud’homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt de le condamner à payer une certaine somme au titre des « congés payés indûment imposés » pour la période du 28 mai au 12 juillet 2007, alors, selon le moyen :

1°/ qu’en l’absence de dispositions conventionnelles ou d’usage, l’employeur est seul habilité à déterminer les dates des congés ; qu’en estimant cependant que Mme M. aurait dû donner son consentement pour la prise de congés payés dont il est pourtant constaté qu’ils étaient acquis, la cour d’appel a violé les articles L. 3141-13 et L. 3141-14 du code du travail ;

2° / qu’en allouant à Mme M. la somme de 2 095,39 euros au titre des congés payés pour la période du 28 mai au 12 juillet 2007, tout en constatant que ces congés payés avaient été réglés, la cour d’appel n’a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l’article L. 1226-4 du code du travail ;

Mais attendu qu’à l’issue du délai préfix d’un mois prévu par l’article L. 1226-4 du code du travail, l’employeur, tenu, en l’absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d’une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés ;

Et attendu que la cour d’appel, qui a constaté que l’employeur avait versé à la salariée une indemnité de congés payés à compter du 28 mai 2007, puis l’avait contrainte à prendre un mois de congé, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Ballouhey, rapp. – Mme Taffaleau, av. gén. – M^e Balat, SCP Bouloche, av.)

Note.

L’état du droit de la période suivant le prononcé de l’inaptitude

Seul le salarié dont l’inaptitude est concécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle bénéficie d’une indemnisation égale à l’indemnité journalière servie en cas d’arrêt de travail lié à un risque professionnel (R. 433-1 à 8 du Code de la Sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 relatif à l’indemnisation du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).

En revanche pour tout salarié déclaré inapte, quelle que soit l’origine de l’inaptitude, l’employeur dispose d’un délai d’un mois à compter de la fin de la période de suspension du contrat de travail pour le reclasser ou le licencier en cas d’impossibilité de reclassement. En l’absence de reclassement ou de licenciement dans ce délai, l’employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires (1). Plus précisément, l’employeur doit verser au salarié l’ensemble des éléments de rémunération, notamment les heures supplémentaires, qu’aurait perçu le salarié s’il avait travaillé, et cette période ouvre droit à l’indemnité de congés payés (2).

Seule exception à la règle, les périodes non travaillées du temps de travail annualisé : la Cour de cassation considère que l’obligation de reprise du paiement des salaires, dans le délai légal d’un mois, ne s’applique pas durant une période non travaillée et non rémunérée d’un contrat de travail à temps partiel annualisé (3).

La Cour de cassation a dû préciser par sa jurisprudence les situations respectives de l’employeur et du salarié sur toute cette période (suspension d’un mois et au-delà).

Reprendre le paiement des salaires, ce n’est pas puiser dans les droits des salariés.

Dans son arrêt du 3 juillet 2013, la Cour de cassation indique pour la première fois que « l’employeur, tenu, en l’absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d’une

(1) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 28ème ed., 2013, Précis Dalloz § 345.

(2) Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-10.701

(3) Soc. 12 décembre 2012, n°11-23.998.

indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés » (ci-dessus). Pour le dire autrement, on ne peut pas prendre des droits au salarié pour pallier les obligations de l'employeur.

Ainsi, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, à défaut de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois à compter du prononcé de l'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur doit reprendre le paiement du « *salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail* » (4). La Cour de cassation se montre intransigeante quant au respect de cette obligation. Elle vise à la fois le salarié, qui ne doit pas se retrouver sans revenu pendant une longue période, mais aussi l'employeur, qu'elle incite à régler au plus vite la situation (reclassement/licenciement) et qui ne doit pas financer cette période d'inactivité au-delà des strictes nécessités.

Dans le cas d'espèce, la salariée atteinte d'une maladie non professionnelle avait été déclarée inapte à son poste à la suite de deux visites médicales de reprise les 12 et 27 avril 2007. Légalement, l'employeur était tenu de reprendre le versement du salaire à compter du 28 mai 2007 (5). Néanmoins, il avait imposé à l'intéressée la prise de ses congés payés acquis, du 28 mai au 12 juillet 2007. Puis il avait repris le paiement

du salaire pendant cinq jours, avant de procéder au licenciement pour inaptitude le 17 juillet 2007.

L'employeur s'estimait parfaitement en droit de procéder de la sorte, dans la mesure où, d'une part, la législation sur les congés payés l'habilite expressément à déterminer la date de prise de ces congés, en l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage (6), et, d'autre part, la salariée avait bien bénéficié du maintien du salaire sur cette période.

Cette interprétation de la loi représentait une source d'économie pour l'entreprise, puisque, lors du prononcé du licenciement, il n'y avait finalement plus lieu de verser d'indemnité compensatrice pour congés payés non pris. Et pour cause, ces derniers avaient été soldés en même temps que l'obligation de reprise du paiement des salaires ! Une technique qui constituait en réalité un détournement au détriment du salarié et qui a été immédiatement condamnée par la Cour de cassation. L'employeur a donc été condamné à un rappel de salaires pour la période correspondant aux congés payés imposés, soit du 28 mai au 12 juillet 2007, assorti de 400 € de dommages-intérêts pour « *non-exécution de bonne foi du contrat de travail* ».

Claudy Ménard, *Formateur syndical*

(4) C. trav., art. L. 1226-4 et L. 1226-11.

(5) C. trav., art. L. 1226-4.

(6) C. trav., art. L. 3141-13 et L. 3141-14 ; v. RPDS août-sept. 2006, num. spec. *Les congés payés*.