

## → INAPTITUDE

**257-3** Un licenciement hâtif démontre l'absence de recherche sérieuse de reclassement d'un salarié déclaré inapte

Cass. soc., 30 avr. 2009, pourvoi n° 07-43.219, arrêt n° 916 FS-P+B

La brièveté du délai entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement démontre à lui seul que l'employeur n'avait procédé à aucune tentative sérieuse de reclassement et le seul entretien avec un délégué du personnel sur le cas du salarié ne suffisait pas à établir la réalité d'une recherche de reclassement.

**LES FAITS**

Un ouvrier peintre après un arrêt de travail pour maladie est par un avis du 6 février 2004 du médecin du travail déclaré « inapte à tous les postes de l'entreprise selon l'article R. 241-51-1 du Code du travail : danger pour lui-même et les autres ». Le salarié de nouveau en arrêt de travail pour maladie a été licencié le 20 février 2004 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement. L'intéressé conteste son licenciement en avançant d'abord un constat irrégulier de son inaptitude, le médecin du travail n'ayant pas expressément indiqué dans son avis qu'une seule visite devait être effectuée. Il considère ensuite que l'employeur n'a fait aucune recherche de reclassement en engageant la procédure de son licenciement trois jours seulement après l'avis d'inaptitude du médecin du travail. En dernier lieu le salarié se plaint d'un harcèlement moral, mais ce point nécessitant un commentaire à lui tout seul compte tenu des précisions apportées par la Cour de cassation sur la notion de harcèlement a été traité dans le numéro n° 256-2 de la *Jurisprudence Sociale Lamy*.

**LES DEMANDES ET ARGUMENTATIONS**

La Cour d'appel de Paris constate d'abord la régularité de l'avis d'inaptitude en considérant que cette dernière a pu être constatée à l'issue d'un seul examen dès lors qu'il ressort de l'avis du médecin du travail que l'état de santé du salarié constituait un danger immédiat pour lui-même et les autres et visait bien l'article R. 251-51-1 du Code du travail, peu importe qu'il ne soit pas expressément indiqué qu'une seule visite était donc suffisante.

En ce qui concerne l'obligation de reclassement la Cour d'appel constate qu'elle a été effective, la société produisant une attestation d'un délégué du personnel selon lequel après discussion il n'avait pas été trouvé de solution au reclassement du salarié et que d'autre part la brièveté du délai entre l'avis d'inaptitude et l'engagement de la procédure de licenciement ne suffisait pas à établir que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en œuvre son obligation de reclassement.

**LA DÉCISION, SON ANALYSE ET SA PORTÉE**

La Cour de cassation ne se prononce pas sur le premier moyen soulevé par le salarié relatif à la nécessité d'une seconde visite médicale qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi. En revanche s'appuyant sur l'article L. 1226-2 du Code du travail elle va confirmer l'analyse du salarié sur le non respect par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 1226-2 du Code du travail, « lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ».

La Cour de cassation au vu de ce texte va casser l'arrêt dans les termes suivants : « Attendu que pour décider que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités, l'arrêt se borne à relever que l'employeur a discuté avec un délégué du personnel du problème de reclassement de M. C. et qu'il n'a pas été trouvé de solution, et que la mise en œuvre de la procédure de licenciement trois jours après l'avis d'inaptitude ne peut établir que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en œuvre l'obligation de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi alors que, d'une part, le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations susvisées et que, d'autre part, la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait, à lui seul, qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

### → Un avis négatif au reclassement des délégués du personnel ne donne pas un blanc seing à l'employeur

En l'application de l'article L. 1226-10 du Code du travail l'employeur doit obligatoirement consulter les délégués du personnel avant de proposer un reclassement à un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le non respect de cette obligation étant sanctionnée par une indemnité ne pouvant être inférieure à douze mois de salaire. En l'espèce l'employeur, bien qu'il n'en ait pas l'obligation l'inaptitude n'étant pas d'origine professionnelle, s'était entretenu avec le délégué du personnel au sujet du reclassement du salarié, mais sans pouvoir trouver de solution appropriée. Pour l'employeur et la cour d'appel a confirmé un tel constat du délégué du personnel démontrait l'impossibilité de procéder au reclassement et justifiait le licenciement.

Cette analyse est balayée par la Cour de cassation pour qui le seul entretien avec le délégué du personnel ne suffisait pas à démontrer que l'employeur se soit conformé aux obligations découlant de l'article L. 1226-2 du Code du travail. Déjà en 1993 (Cass. soc., 10 nov. 1993, n° 89-41.898) il avait été décidé qu'un avis des délégués du personnel concluant à l'absence de possibilité de reclassement du salarié ne dispense pas l'employeur de rechercher l'existence d'une telle possibilité dans l'entreprise.

### → Un licenciement hâtif démontre l'absence de tentative sérieuse de reclassement

La Cour de cassation ayant conclu que l'avis du délégué du personnel ne donnait pas un blanc-seing à l'employeur, il lui revenait de vérifier si ce dernier avait néanmoins respecté son obligation de recherche de reclassement. Elle a conclu que tel n'était pas le cas : « la

brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait à lui seul qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement ». En l'espèce rappelons-le, l'employeur avait pris l'initiative d'engager la procédure de licenciement trois jours seulement après l'avis d'inaptitude. La Cour de cassation se montre très vigilante et sanctionne toute décision hâtive ou précipitée de l'employeur qui prouve l'absence de tentative de reclassement (voir notamment pour un licenciement notifié dès le lendemain du deuxième avis d'inaptitude : Cass. soc., 7 avr. 1987, n° 84-41.665 et Cass. soc., 3 mars 2004, n° 01-41.406). Seules les recherches de reclassement effectuées une fois l'inaptitude régulièrement acquise et donc compatibles avec les préconisations du médecin du travail sont à prendre en considération pour apprécier la réalité de la recherche de reclassement (Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-41.827 et Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.442, JSL 24 févr. 2004, n° 140-14). L'absence de recherche sérieuse de reclassement caractérisée par une telle décision hâtive rend le licenciement nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais lorsqu'un employeur agit de façon encore plus précipitée en prononçant la rupture du contrat avant que l'inaptitude ne soit dûment établie le licenciement passe dans la catégorie des licenciements nuls ouvrant droit à une protection renforcée pour le salarié. C'est d'ailleurs cette nullité qu'en l'espèce le salarié voulait faire reconnaître en soutenant que son inaptitude n'avait pas été régulièrement constatée faute d'une deuxième visite médicale. Mais peine perdue, le médecin du travail, estimant que le maintien du salarié à son poste de travail entraînait un danger pour lui-même et pour les autres, avait déclaré le salarié inapte dès la première visite et ce conformément à l'article R. 4624-31 du Code du travail. ◉

Marie-Christine Haller

#### Texte de l'arrêt

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Canario, contre l'arrêt rendu le 10 mai 2007 par la Cour d'appel de Paris (21e chambre B), dans le litige l'opposant à la société MB Peinture, défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Moyens produits par la SCP Baraduc et Duhamel, avocat aux Conseils pour M. Canario.

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. Canario reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir constaté la régularité de l'avis de licenciement après inaptitude délivré par le

médecin du travail ;

AUX MOTIFS QUE : « la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est libellée ainsi qu'il suit : « l'inaptitude à votre poste, ainsi qu'à tous les postes dans l'entreprise constatée lors de la visite médicale du 6 février 2004 (article R. 241-51-1 du Code du travail : danger pour vous-même et les autres...) et l'impossibilité de vous reclasser au sein de l'entreprise en raison de l'absence de poste disponible et compatible avec votre état de santé, compte tenu des observations émises par le médecin du travail, nous contraint à vous licencier pour ce motif » ; que l'article R. 241-51-1 du Code du travail dispose : « Sauf le cas où le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour la santé et la sécurité de l'intéressé, ou celle des tiers, le médecin du Travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une

étude de ce poste, et les conditions de travail dans l'entreprise, et des examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52 » ; qu'en l'espèce, il ressort de l'avis du médecin du Travail que l'état de santé de M. Canario constituait un danger pour lui-même et pour les autres et visait l'article R. 251-51-1 du Code du travail ; que dès lors contrairement à ce qu'a retenu le Conseil de prud'hommes, l'inaptitude de M. Canario a pu être constatée à l'issue d'un seul examen et sans qu'il soit nécessaire de procéder à une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise » ; ALORS QUE la seule référence à l'article R. 241-51-1 du Code du travail est insuffisante pour caractériser le danger immédiat, le médecin du Travail doit mentionner, en plus du danger immédiat pour

le salarié, qu'une seule visite est effectuée ; que la fiche d'inaptitude du 6 février 2004 indiquait « inapte à tous poste dans l'entreprise (selon article R. 241-51-1 : danger pour lui-même et les autres) ; qu'en décidant que l'inaptitude de M. Canario avait pu être régulièrement constatée à l'issue d'un seul examen, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une étude de poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise, cependant que la fiche d'aptitude ne faisait pas état du caractère immédiat du danger et qu'une seule visite avait été effectuée, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-45 du Code du travail, ensemble l'article R. 241-51-1 du Code du travail.

#### DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, débouté M. Canario de ses demandes tendant à la rupture de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QU' : « il n'est pas établi par les pièces communiquées ainsi que précédemment établi que l'état de santé de M. Canario s'est aggravé du fait d'un harcèlement ; qu'en ce qui concerne l'obligation de reclassement qui s'impose à l'employeur, la société justifie par la production de l'attestation de Monsieur D'Elgart, délégué du personnel au moment du licenciement, selon laquelle il a discuté avec Monsieur Balland [PDG de la société] du problème de reclassement de M. Canario et qu'il n'a pas été trouvé de solution à son reclassement, de l'impossibilité pour l'employeur de procéder au reclassement de M. Canario ; qu'aucun élément ne permet d'écarter le caractère probant de cette attestation étant observé que Monsieur D'Elgart au moment de l'établissement de cette attestation, le 7 décembre 2004, ne se trouvait plus sous l'autorité de la société comme ayant quitté celle-ci le 30 avril 2004, ainsi qu'il ressort du registre du personnel ; que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement trois jours après l'avis d'inaptitude ne peut établir que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en oeuvre son obligation de reclassement ; qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ; que le jugement sera en conséquence infirmé et M. Canario débouté de l'ensemble de ses demandes liées à la rupture des relations contractuelles étant précisé en outre qu'il se trouvait en arrêt de maladie pendant la durée du préavis qu'il ne pouvait exécuter » ;

ALORS QUE d'une part l'avis du médecin du Travail déclarant le salarié inapte à son poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de

reclassement au sein de l'entreprise au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail ; qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement ; qu'en estimant que l'employeur avait satisfait aux obligations qui étaient les siennes sans constater quelles étaient les mesures telles que mutations, transformations d'emploi ou aménagement du temps de travail que l'employeur avait mises en oeuvre pour justifier du respect de son obligation de reclassement, la Cour d'appel a violé l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

ALORS QUE par conséquent si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ; qu'en déboutant le salarié de sa demande tendant à obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis cependant que l'employeur ne rapportait pas la preuve qu'il s'était trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-24-4 et L. 122-6 du Code du travail.

#### TROISIÈME MOYEN DE CASSATION (...)

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du Code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 25 mars 2009, où étaient présents : Mme Collomp, président, Mme Capitaine, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Texier, Bailly, Chauviré, Blatman, Mme Morin, MM. Marzi, Béraud, Gosselin, conseillers, M. Allix, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Canario été engagé en qualité de peintre compagnon professionnel le 1<sup>er</sup> octobre 2001 par la société MB Peinture ; que le 19 décembre 2003, il a informé son employeur de ce qu'il était victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique ; qu'il a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 19 janvier 2004 jusqu'au 2 février 2004 ; que, par avis du 6 février 2004 le médecin du travail a conclu à "une inaptitude à tous les postes de l'entreprise, selon l'article R. 241-51-1 du Code du travail. Danger pour lui-même et pour les autres." ; que le salarié, de nouveau en arrêt de travail pour maladie à compter du 9 février 2004, a été licencié le

20 février 2004 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1226-2 du Code du travail ;

Attendu que selon ce texte, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail ;

Attendu que pour décider que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités, l'arrêt se borne à relever que l'employeur a discuté avec un délégué du personnel du problème de reclassement de M. Canario et qu'il n'a pas été trouvé de solution, et que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement trois jours après l'avis d'inaptitude ne peut établir que l'employeur n'avait pas tenté de mettre en oeuvre l'obligation de reclassement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations susvisées et que, d'autre part, la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait, à lui seul, qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen (...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 mai 2007, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 ;

Condamne la société MB Peinture aux dépens (...)