

Inaptitude et temps partiel annualisé

Quelles conséquences sur la reprise du versement du salaire ?

(Cass. soc., 12 déc. 2012, n° 11-23.998)

Il résulte des articles L.1226-4 et L.1226-11 du Code du travail qu'à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise par le médecin du travail, l'employeur doit reprendre le versement du salaire au salarié, alors même que celui-ci ne serait plus apte à son poste.

Comment s'apprécie l'obligation de reprise du paiement des salaires, lorsque l'inaptitude est intervenue à une période de temps partiel annualisé ?

Rappelons, en ce qui concerne le temps partiel annualisé, qu'il consistait à alterner des périodes travaillées et non travaillées. Bien que ce système ait été abrogé par la loi du 19 janvier 2000, il n'en demeure pas moins que les contrats de temps travail partiel annualisé conclus avant 2000 restent valables. Et la Cour de cassation a été amenée à juger, dans l'arrêt du 12 décembre 2012, de cette situation.

En l'espèce, une salariée a été engagée le 27 janvier 1997 par un contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé et ne travaillait que de mars à octobre, les autres périodes n'étant pas rémunérées, car aucun lissage de la rémunération n'avait été prévu

sur l'année. Victime d'un accident du travail, elle a été déclarée inapte le 10 décembre 2007, à l'issue de la seconde visite de reprise et licenciée le 21 mars 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement. La salariée réclame un rappel de salaire pour la période du 10 janvier (1 mois après la seconde visite de reprise) au 21 mars 2008 (date du licenciement).

Si les juges du fond font droit à la demande de la salariée en décidant que l'employeur devait verser une rémunération correspondant à l'emploi qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail "*peu important que la période annuelle du mois d'octobre à mars corresponde à une période non travaillée et non rémunérée*", il en va autrement pour les Hauts magistrats.

Obligation de reprise du paiement du salaire limitée aux périodes travaillées

Ces derniers décident, en effet, que si l'employeur reste tenu de rechercher le reclassement du salarié à son poste de travail "*il n'a pas à verser le salaire correspondant à l'emploi occupé par le salarié pendant la période non travaillée et non rémunérée d'un contrat de travail à temps partiel annualisé*".

La solution de la chambre sociale est logique, dans le sens où la déclaration d'inaptitude est intervenue à un moment où il n'était pas attendu de la salariée une prestation de travail et où elle n'aurait, de toute manière, perçu aucun salaire si elle n'avait pas été déclarée inapte. En effet, en l'absence de lissage de la rémunération, les périodes non travaillées n'étaient pas rémunérées.

En revanche, si les Hauts magistrats avaient suivi le raisonnement des juges du fond, cela aurait constitué une sanction pour l'employeur. Ce dernier ne peut pas être condamné à verser des sommes qui n'auraient pas été dues si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

La solution adoptée dans l'arrêt du 12 décembre 2012 doit être retenue au regard des circonstances de l'affaire (pas de prestation de travail ni de lissage de la rémunération). Il convient d'être vigilant en cas de lissage de la rémunération sur l'année. En effet, dans ce cas, la période pourrait correspondre à une période non travaillée, mais rémunérée. Dans cette hypothèse, la solution de la Cour de cassation serait sans doute inverse. ■

Inaptitude

Le chômage est indemnisé au lendemain de la rupture du contrat de travail

Une instruction de Pôle emploi du 21 décembre 2012 précise que, suite aux réformes des modalités de rupture du contrat de travail pour inaptitude physique, l'indemnisation chômage du salarié débute désormais, selon le cas, au lendemain de la notification du licenciement ou de la rupture anticipée du CDD.

Rappelons que deux lois ont modifié les règles liées à la rupture du contrat de travail des salariés pour inaptitude physique (L. n° 2012-387, 22 mars 2012 et L. n° 2011-525, 17 mai 2011).

La première a introduit la possibilité de rompre un CDD de manière anticipée pour inaptitude d'origine professionnelle ou non (auparavant, il n'était possible de le rompre que pour force majeure, faute grave ou accord des parties).

La seconde a permis de mettre un terme au CDI en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, dès sa notification et non plus à l'expiration du préavis théorique.

L'instruction de Pôle emploi du 21 décembre 2012 prend en compte ces dispositions légales, en déterminant les

points de départ de l'indemnisation chômage des personnes concernées par ces ruptures motivées par l'inaptitude du salarié. Ainsi, elle précise que l'indemnisation chômage du salarié débute désormais, selon le cas, au lendemain de la notification du licenciement ou de la rupture anticipée du CDD.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à toutes les ouvertures de droits à venir, quelle que soit la date de la rupture.

Pour les droits ouverts en vertu des règles antérieures, le réexamen des dossiers peut être demandé. ■