



## INAPTITUDE

# Jurisprudences récentes

### Licenciement sans cause réelle et sérieuse et obligation de sécurité de résultat

*Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2021, n° 19-25.107*

**E**ngagée en qualité de secrétaire comptable, une salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en considérant notamment que l'employeur aurait été à l'origine de la dégradation de l'état de santé de la salariée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail, le manquement de l'employeur résultant d'un défaut d'élaboration du document unique de prévention des risques.

La haute Cour rejette le pourvoi formé par l'employeur et considère que la cour d'appel, qui a retenu que la dégradation de l'état de santé de l'intéressée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail était, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont elle avait été victime, et que l'employeur, qui avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariées, **n'avait pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires**, ni les mesures propres à le faire cesser, a légalement justifié sa décision.

Il s'agit ici d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant déjà considéré que si le seul fait de l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur ne prive

pas en soi le licenciement de cause réelle et sérieuse ; les juges du fond doivent rechercher, s'ils y sont invités, si l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 21 oct. 2020, n°19-15.376).

### Inaptitude – Point de départ du délai d'un mois

*Cass. soc. 1-12-2021, n° 19-20.139 F-D*

Le point de départ du délai d'un mois à l'expiration duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail **est la date de l'examen médical de reprise**, et non la date de notification de l'avis d'inaptitude à l'employeur.

### Inaptitude - Résiliation judiciaire du contrat de travail

*Cass. soc. 4-11-2021 n° 19-18.908*

Maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En l'espèce, un salarié placé en arrêt de travail saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, avant d'être déclaré inapte près d'un an et demi après. L'employeur lui fait alors 5 propositions de postes de reclassement en télétravail qu'il refuse. Sans en tirer aucune conséquence, l'employeur

“ **Maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur** ”.

se contente de poursuivre le versement des rémunérations auquel il est légalement tenu.

On rappellera que l'article L. 1226-4 du Code du travail prévoit que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Pour l'application de ce texte, la Cour de cassation considère que le salarié n'ayant pas fait l'objet d'un reclassement ou d'un licenciement dans le délai d'un mois peut soit se prévaloir de la poursuite de son contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat pour manquement de l'employeur à cette obligation, cette rupture devant alors s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29-9-2004 n° 02-43.746).

La cour d'appel ayant prononcé la résiliation du contrat de travail du salarié à ses torts, l'employeur se pourvoit en cassation. Pour sa défense, il fait valoir qu'il n'était pas tenu de rompre le contrat de travail. Il argue, en outre, que devant le refus injustifié du salarié de ses 5 propositions de reclassement, jamais remises en cause par

le médecin du travail qui a été destinataire de chacune d'elles, mieux valait continuer à verser son salaire au salarié jusqu'à sa retraite.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et approuve la décision des juges du fond d'avoir sanctionné l'inaction de l'employeur.

Elle considère en effet que la cour d'appel a énoncé à bon droit qu'en cas de refus du poste de reclassement proposé au salarié déclaré inapte, il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement, la reprise du paiement des salaires, à laquelle il est tenu en application de l'article L. 1226-4 du Code du travail, ne le dispensant pas de l'obligation qui lui était faite de proposer un poste de reclassement.

Dès lors, l'employeur ayant maintenu délibérément le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise sans aucune évolution possible, la cour d'appel ne pouvait qu'en déduire que ce comportement consistant à suspendre abusivement le contrat de travail du salarié constituait un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. ■

**“ L'article L. 1226-4 du Code du travail prévoit que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail”.**