



INAPTITUDE

Obligation pour l'employeur de reprendre le versement des salaires, même en cas de nouvel arrêt de travail postérieur à la déclaration d'inaptitude

(Cass. soc. 8 juil. 2020, n° 19-14.006)

Pour rappel, conformément aux dispositions légales, 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 lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans l'arrêt visé, la salariée a été déclarée inapte par le médecin du travail le 2 décembre 2013, à l'issue d'un nouvel examen médical. Elle avait cependant été de nouveau placée en arrêt maladie à compter de cette date et jusqu'à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 septembre 2014. Reprochant à son employeur de ne pas avoir repris le versement de son salaire un mois après l'examen médical de reprise, la salariée a saisi la juridiction prud'homale. Mais les juges du fond ne lui ont pas donné raison. Ils ont considéré qu'en cas de nouvelle suspension du contrat de travail, la salariée ne pouvant exécuter sa prestation de travail, l'employeur n'est pas tenu de reprendre le paiement des salaires. Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis : elle a donc cassé l'arrêt sur ce point et a renvoyé l'affaire devant une autre Cour d'appel.

Pour la Haute juridiction, la délivrance d'un nouvel arrêt de travail « ne peut avoir pour conséquence juridique d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude ».

Autrement dit, la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au salarié déclaré inapte par le médecin du

travail ne saurait ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et mettre à mal le régime applicable à l'inaptitude.

Il s'agit ici d'une jurisprudence constante. En effet, la Cour de cassation a déjà établi que la visite de reprise met fin à la suspension du contrat (Cass. soc., 16 fév. 1999, n° 96-45.394), y compris si le salarié continue d'envoyer des arrêts de travail (Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 03-41.479 ; Cass. soc., 9 juin 2010, n° 09-40.553).

In fine, faute de reclassement ou de licenciement, l'employeur doit donc reprendre le versement intégral du salaire un mois après la visite médicale de reprise, même en cas de nouvel arrêt de travail délivré postérieurement.

S'agissant du délai d'un mois dont dispose l'employeur pour reclasser ou licencier le salarié, pour rappel, il court à compter de la date à laquelle le médecin du travail déclare le salarié inapte : second examen médical (Cass. soc., 30 mai 2007, n°06-42.944) ou examen unique si les conditions sont réunies (Cass. Soc., 6 février 2008, n°06-45.551). Ce délai est préfix : il ne peut être ni prorogé ni suspendu. ■



MOUVEMENTS

(13) Santé au Travail PROVENCE (STP) – M. François-Xavier MICHAUX a pris la direction du Service en remplacement de M. Pascal DIDIER, parti en retraite.

(26) AIPVR – Mme Odile ROCHETTE a pris sa retraite et a été remplacée par Mme Mandy AIGUEBONNE.

(28) SISTEL – M. Thierry LESTURGEON est le nouveau directeur de la structure, en remplacement de M. Christian PERRIN.

(59) SANTE AU TRAVAIL SAMBRE-AVESNOIS – M. Matthieu LE GRENEUR a remplacé M. François CATRY à la direction du Service.

(89) AIST 89 – M. Frank VILLEMENOT a pris la succession de M. Marc GUEGAN depuis avril 2020. M. Pierre RAMAIN, ancien responsable de la sous-direction mutations économiques et sécurisation de l'emploi à la DGEFP, est nommé par décret Directeur Général du Travail.