

INAPTITUDE

La reprise du salaire est automatique dès lors que le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration du délai d'un mois

(Cass.soc., 10 janvier 2024, 22-13.464)

(Cass.soc., 10 janvier 2024, 21-20.229)

L'obligation de reprise du paiement du salaire s'impose à défaut de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, y compris en cas de contestation de l'avis d'inaptitude ou du refus du reclassement par le salarié. C'est ce que confirme la Cour de cassation dans deux arrêts du 10 janvier 2024.

Si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de 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 (C. Trav., art. L.1226-4 et L.1226-11).

Il s'agit d'une règle d'ordre public. Aucun événement ne dispense l'employeur de verser le salaire ou ne permet de reporter le

point de départ du versement de salaire selon une jurisprudence constante.

1) Le délai d'un mois n'est pas suspendu en cas de contestation d'avis

En l'espèce, un salarié a été déclaré inapte avec dispense de reclassement le 2 juillet 2020. A la suite de la contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur dans les 15 jours, l'employeur n'avait ni reclassé ni licencié le salarié dans l'attente de la décision du conseil de prud'hommes. L'ordonnance a été rendue

le 22 septembre 2020 pour demander une expertise. La décision de l'expertise a été donnée le 25 mars 2021, soit plus de huit mois après le constat d'inaptitude.

Le salarié a demandé le paiement de salaire à compter du 2 août 2020, date correspondant à la date d'expiration du délai d'un mois après le constat d'inaptitude du 2 juillet 2020. L'employeur conteste et considère que le délai de reprise du salaire ne peut courir qu'à compter de la décision définitive relative à la constatation de l'inaptitude (soit le 25 mars 2021) et non à compter du constat d'inaptitude initial (soit le 2 juillet 2020).

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur en affirmant que « *l'exercice du recours prévu à l'article L.4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salarié tel que prévu à l'article L.1226-4 du code du travail* ».

La contestation de l'avis d'inaptitude par l'employeur ne le libérant pas de son obligation de reprendre le salaire à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, il est tenu de reprendre le versement du salaire, en l'espèce, à compter du 2 août 2020, date d'expiration du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude initial.

Le point de départ de la reprise des salaires reste donc la date du constat d'inaptitude rendu initialement par le médecin du travail et non la date de la confirmation de l'inaptitude décidée par les juges.

Si les juges avaient substitué l'avis d'inaptitude par un avis d'aptitude cela n'aurait pas fait disparaître rétroactivement l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois (Cass. soc., 28 avril 2011, 10-13.775).

2) Le refus du salarié d'un reclassement, même injustifié, n'exonère pas l'employeur de l'obligation de reprendre le paiement du salaire

En l'espèce, le salarié (agent de sécurité travaillant de nuit sur le site de la cour d'appel de Rennes) est déclaré inapte le 5 février 2020 avec possibilité d'occuper un poste similaire mais sur un autre site, sans travail de nuit. Le 10 février, l'employeur lui propose un reclassement dans un emploi d'agent de sécurité à la CPAM en journée pour le 17 février. Le salarié refuse le 12 février. Convoqué à un entretien préalable pour un licenciement le 12 mars 2020, cet entretien est reporté au 9 juin 2020 en raison de la pandémie de Covid-19. Le 11 mai 2020, le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour réclamer le paiement de ses salaires à compter du 5 mars 2020, un mois après le constat d'inaptitude. Il est licencié le 16 juin 2020.

La Cour de cassation considère que l'employeur n'est pas dispensé de son obligation de reprendre le paiement du salaire lorsque le salarié a refusé un poste de reclassement, même si la proposition de ce poste est conforme à l'avis du médecin du travail.

Le fait que l'employeur ait proposé au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ne le dispense pas de verser au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise, à l'issue du délai d'un mois à compter du constat d'inaptitude ou qui n'a pas été licencié, de verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. ■

AGENDA

6 mars 2024
Conseil d'administration
Grand Hôtel - Paris 9°

7 mars 2024
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 9°

Du 18 au 22 mars 2024
Rencontres Santé-Travail