

# 5 décembre 2012

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 11-17.913

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2012:SO02548

### Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - cause - cause réelle et sérieuse - motifs invoqués par l'employeur - appréciation - énonciation des motifs dans la lettre de licenciement - exception - inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - licenciement pour autre cause - détermination - portée - contrat de travail, exécution - maladie - maladie ou accident non professionnel - inaptitude au travail - inaptitude consécutive à la maladie - obligations de l'employeur - organisation d'une seconde visite médicale - dispositions d'ordre public - inobservation - sanction - portée travail réglementation, santé et sécurité - services de santé au travail - examens médicaux - inaptitude physique du salarié - constat d'inaptitude - modalités - double examen médical - nécessité - fondement

A légalement justifié sa décision la cour d'appel qui, après avoir constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite médicale devant le médecin du travail qui avait déclaré le salarié inapte à son poste à l'issue d'une première visite, avait licencié l'intéressé pour un motif autre que l'inaptitude, a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, déclaré le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse

### Texte de la décision

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 mars 2011), que Mme X... a été engagée par l'Association pour la sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes des Bouches-du-Rhône, à compter du 7 mars 1988, pour occuper en dernier lieu les fonctions de moniteur d'atelier ; qu'en arrêt-maladie à compter du 4 janvier 2007, elle a, à l'issue d'une visite médicale en date du 13 juin 2007, été déclarée par le médecin du travail inapte à la reprise de son poste ; qu'elle a été licenciée par lettre du 4 décembre 2007 pour absence prolongée entraînant une désorganisation du service et la nécessité de la remplacer définitivement ;

Attendu que l'association, désormais dénommée Sauvegarde 13, fait grief à l'arrêt de déclarer sans cause réelle et

sérieuse le licenciement de la salariée et de la condamner à payer à celle-ci une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée à Mme X... faisait mention, non de l'inaptitude de la salariée à occuper son emploi de moniteur d'atelier, mais de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'ADSEA des Bouches-du-Rhône ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de Mme X... dépourvu de cause réelle et sérieuse au seul motif que l'ADSEA des Bouches-du-Rhône n'avait pas, ensuite de l'avis d'inaptitude à la reprise du travail délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007, pris l'initiative de faire subir à la salariée le second examen médical prévu par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel, qui s'est refusée à examiner le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement notifiée à Mme X..., a violé, par fausse application, les articles R. 4624-21 et R. 4624-31 du code du travail, ensemble les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du même code ;

2°/ que la circonstance qu'un salarié ait fait l'objet d'un avis d'inaptitude à la reprise délivré par le médecin du travail n'interdit pas à l'employeur, lorsque ce salarié a par ailleurs continué à être absent en raison de son état de santé, de procéder à son licenciement en raison des perturbations que son absence prolongée cause au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'en estimant que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant au regard des articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail, ainsi violés ;

3°/ que seul un avis d'inaptitude oblige l'employeur à organiser la seconde visite prévue par les dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail ; que ne constitue pas un avis d'inaptitude, mais d'impossibilité temporaire de reprise des fonctions, la constatation du médecin du travail faisant état d'une inaptitude au poste sans demande de seconde visite et avec renvoi au médecin traitant en vue de la prescription d'un nouvel arrêt de travail ; qu'en statuant dès lors comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne s'évinçait pas de l'avis délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007 que Mme X... avait été déclarée inapte, non à son poste de travail, mais à reprendre ses fonctions et ceci de façon temporaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R. 4624-31, L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

4°/ que la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article R. 4624-31, 3° du code du travail, relatives au second examen médical de reprise, n'est susceptible, en l'absence de licenciement pour inaptitude, que d'être réparée par l'octroi de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice réellement subi par le salarié ; qu'en jugeant dès lors que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R. 4624-31 du code du travail, alors que cette éventuelle carence de l'employeur n'était pas de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme X..., lequel n'avait pas été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 1236-2 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait, à l'issue de la visite organisée le 13 juin 2007, déclaré la salariée, en arrêt maladie depuis le 4 janvier 2007, inapte à son poste, la cour d'appel, peu important le renvoi par ce praticien au médecin traitant et la délivrance par celui-ci, le même jour, d'une prolongation de l'arrêt de travail, a pu retenir que cette salariée avait bénéficié de la visite de reprise visée par l'article R. 4624-21 du code du travail, laquelle avait mis fin à la période de suspension du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur, sans demander l'organisation d'une seconde visite, avait licencié la

salariée le 4 décembre 2007 pour un motif autre que l'inaptitude, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, a, tirant les conséquences légales de cette méconnaissance des dispositions d'ordre public des articles L. 1226-2 et R. 4624-31 du code du travail excluant de s'en tenir aux motifs énoncés par la lettre de licenciement, légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Sauvegarde 13 aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association Sauvegarde 13 et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq décembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils, pour l'association Sauvegarde 13.

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de madame X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné l'ADSEA des Bouches-du-Rhône à verser à madame X... une somme de 36.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi de ce fait.

AUX MOTIFS QUE le 13 juin 2007, le médecin du travail procédait à la visite de reprise de l'intéressée et la déclarait « inapte à la reprise de son poste » tout en l'adressant à son médecin traitant ; que l'employeur aurait dû faire passer à Madame X... la deuxième visite médicale de reprise peu important la délivrance le même jour que la visite de reprise d'une prolongation de l'arrêt de travail par son médecin traitant ; qu'ainsi, le licenciement intervenu le 4 décembre 2007 sans même que cette deuxième visite médicale n'ait été demandée et sans aucune recherche préalable de reclassement de l'intéressée est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que l'intéressée, âgée de 42 ans, avait plus de 19 années d'ancienneté et aurait dû percevoir un salaire mensuel de plus de 2.000 € ; qu'il lui sera alloué la somme de 36.000 € de dommages-intérêts, cette somme réparant l'intégralité de son préjudice ;

ALORS, d'une part, QUE les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les limites du litige ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement notifiée à Madame X... faisait mention, non de l'inaptitude de la salariée à occuper son emploi de moniteur d'atelier, mais de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif en raison des perturbations que son absence prolongée apportait au bon fonctionnement de l'ADSEA des Bouches-du Rhône ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de Madame X... dépourvu de cause réelle et sérieuse au seul motif que l'ADSEA des Bouches-du-Rhône

n'avait pas, ensuite de l'avis d'inaptitude à la reprise du travail délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007, pris l'initiative de faire subir à la salariée le second examen médical prévu par l'article R.4624-31 du Code du travail, la Cour d'appel, qui s'est refusée à examiner le caractère réel et sérieux des motifs énoncés dans la lettre de licenciement notifiée à Madame X..., a violé, par fausse application, les articles R.4624-21 et R.4624-31 du Code du travail, ensemble les articles L.1236-2 et L.1235-3 du même code ;

ALORS, d'autre part, QUE la circonstance qu'un salarié ait fait l'objet d'un avis d'inaptitude à la reprise délivré par le médecin du travail n'interdit pas à l'employeur, lorsque ce salarié a par ailleurs continué à être absent en raison de son état de santé, de procéder à son licenciement en raison des perturbations que son absence prolongée cause au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif ; qu'en estimant que le licenciement de Madame X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R.4624-31 du Code du travail, la Cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant au regard des articles L.1236-2 et L.1235-3 du Code du travail, ainsi violés ;

ALORS, encore, QUE seul un avis d'inaptitude oblige l'employeur à organiser la seconde visite prévue par les dispositions de l'article R.4624-31, 3° du Code du travail ; que ne constitue pas un avis d'inaptitude, mais d'impossibilité temporaire de reprise des fonctions, la constatation du médecin du travail faisant état d'une inaptitude au poste sans demande de seconde visite et avec renvoi au médecin traitant en vue de la prescription d'un nouvel arrêt de travail ; qu'en statuant dès lors comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne s'évinçait pas de l'avis délivré par le médecin du travail le 13 juin 2007 que Madame X... avait été déclarée inapte, non à son poste de travail, mais à reprendre ses fonctions et ceci de façon temporaire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles R.4624-31, L.1236-2 et L.1235-3 du Code du travail ;

Et ALORS, subsidiairement, QUE la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article R.4624-31, 3° du Code du travail, relatives au second examen médical de reprise, n'est susceptible, en l'absence de licenciement pour inaptitude, que d'être réparée par l'octroi de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice réellement subi par le salarié ; qu'en jugeant dès lors que le licenciement de Madame X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'ADSEA des Bouches-du-Rhône pris l'initiative de faire subir à la salariée la seconde visite médicale de reprise prévue par l'article R.4624-31 du Code du travail, alors que cette éventuelle carence de l'employeur n'était pas de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement de Madame X..., lequel n'avait pas été prononcé en raison de l'état de santé de la salariée, la Cour d'appel a violé les articles L.1236-2 et L.1235-3 du Code du travail.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel d'aix-en-provence  
17 mars 2011

## **Textes appliqués**

articles L. 1226-2, L. 1235-3, L. 1236-2, R. 4624-1 et R. 4624-31 du code du travail

## **Rapprochements de jurisprudence**

Soc., 12 mars 2008, pourvoi n° 07-40.039, Bull. 2008, V, n° 62 (cassation partielle)