



RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 783 du 5 juillet 2023 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-25.797

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 18 juin 2021

La société Eurofeu services

C/

M. [R] [S]

1 - Rappel des faits et de la procédure

Monsieur [S] a été engagé par la société Parfeu en qualité de VRP exclusif le 10 juin 1986. Le 1er avril 2012, le contrat de travail a été transféré à la société Eurofeu services.

Le salarié a été placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 25 juillet 2013, et n'a plus repris le travail depuis cette date.

Il a été déclaré inapte à son poste de travail après examens des 2 et 18 avril 2014, et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 6 juin 2014.

Le **conseil de prud'hommes** de Martigues par jugement du **30 mars 2018**, a dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, et condamné l'employeur à payer au salarié un rappel de salaires et une indemnité compensatrice de préavis.

Par arrêt du **18 juin 2021**, la **cour d'appel d'Aix-en-Provence** a confirmé ces chefs de dispositif du jugement.

Déclaration de pourvoi par l'employeur le **23 décembre 2021**.

Mémoire ampliatif produit le **4 avril 2022**, sollicitant une cassation sans renvoi (*demande article 700 cpc : 2.000 € au titre des frais irrépétibles d'appel et 4.000 € au titre des frais irrépétibles devant la Cour de cassation*).

Mémoire en défense produit le **30 mai 2022** (*demande article 700 cpc : 4.000 €*).

Le salarié s'est également pourvu en cassation contre l'arrêt du 18 juin 2021 (n°J2122287), son désistement a été constaté par ordonnance du 17 mars 2022.

2 - Exposé du moyen unique

Il convient de se référer au moyen contenu dans le mémoire ampliatif produit le 4 avril 2022, lequel annule et remplace le mémoire ampliatif déposé le 1^{er} avril 2022.

L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents, de frais irrépétibles de première instance et d'appel, et de dépens d'appel, alors *qu'aux termes de l'article L. 1226-4 du code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle, le préavis n'est pas exécuté et l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice, par dérogation à l'article L. 1234-5 du code du travail ; que la cour d'appel, qui a condamné la société Eurofeu services à verser à M. [S] une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés sur le préavis, au motif que cette indemnité était due en cas de non reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois, tout en jugeant que le licenciement pour inaptitude de M. [S] reposait sur une cause réelle et sérieuse, a violé les articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du code du travail, le premier de ces textes dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 6 août 2016 applicable au litige.*

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de reclassement : le manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le paiement des salaires dans le délai d'un mois après l'avis d'inaptitude, prévue par l'article L.1226-4 du code du travail, ouvre-t-il droit au paiement au salarié de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L.1234-5 du même code, si par ailleurs le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - RAPPELS SUR LE DROIT A L'INDEMNITE DE PREAVIS

Selon l'article L.1234-1 du code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dont la durée varie selon l'ancienneté du salarié chez son employeur.

L'article L.1234-5 du même code dispose :

« Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.»

La jurisprudence complète ces dispositions, en retenant que l'obligation de respecter le préavis s'imposant aux deux parties au contrat, le salarié qui n'a pas exécuté son préavis, lorsqu'il n'en a pas été dispensé, doit à l'employeur une indemnité compensatrice (**Soc., 18 juin 2008, pourvoi n° 07-42.161, Bull. 2008, V, n° 135**).

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, le salarié, non seulement ne doit rien, mais a lui-même droit à l'indemnité compensatrice de préavis :

- licenciement pour refus d'accepter la mise en oeuvre d'une clause de mobilité, lorsque l'employeur fait un usage abusif de cette clause (**Soc., 18 mai 1999, n°96-44.315, Bull.n°219**) ;
- non paiement des salaires par l'employeur (**Soc., 18 octobre 1989, n° 88-43.277, Bull.n°603**) ;
- prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (**Soc., 16 juin 1993, n° 90-43.570 ; Soc., 4 novembre 1993, n° 92-41.752 ; Soc., 31 mai 2000, n° 98-41.979**) même si l'employeur a dispensé le salarié de préavis (**Soc., 20 janvier 2010, n° 08-43.471, Bull.n° 17**) ;
- résiliation judiciaire du contrat de travail (**Soc., 28 avril 2011, n° 09-40.840, 09-40.708, Bull. n° 102**) ;
- lorsque la faute grave est écartée, l'employeur est nécessairement débiteur de l'indemnité compensatrice de préavis, sans qu'il y ait lieu de vérifier si le salarié pouvait ou non l'exécuter dès lors que l'inexécution du préavis résulte en ce cas de la décision de l'employeur de le priver du délai-congé (**Soc., 3 avril 1997, n° 95-42.392 ; Soc., 29 janvier 2003, n° 01-40.036**) ;
- cessation d'activité de l'entreprise (**Soc., 12 mars 1992, n° 90-45.360**)

Le cas particulier du salarié dont l'état de santé empêche l'exécution du préavis

La chambre sociale a construit sa jurisprudence en partant là encore du principe qu'il convient de déterminer le fait qui est à l'origine de l'inexécution du préavis, et si celui-ci est imputable à l'employeur.

Ainsi, si l'employeur a dispensé le salarié de l'exécution du préavis, cette inexécution est la conséquence de cette décision et non de l'incapacité de travail du salarié, l'employeur est donc tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis (**Soc. 15 décembre 1993, n°90-43.514, Bull. n°314 ; Soc.8 juin 1994, n°90-44.837, Bull. n°190**).

A défaut de dispense de préavis, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le préavis en raison de son état de santé ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité :

- s'agissant d'un arrêt de travail pour maladie (**Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.997 ; Soc., 11 mars 2016, n° 15-11.443 ; Soc. 15 mai 2019, n° 17-19.379**)

- s'agissant d'une inaptitude consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle (**Soc., 19 février 1992, n° 90-43.434, Bull.n° 97 ; Soc., 28 septembre 2004, n° 02-40.471**) ; le texte issu de la recodification de 2008 le précise d'ailleurs expressément, article L.1226-4 : l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Pour mémoire, lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle, le salarié a droit en application de l'article L.1226-14 du code du travail et d'une jurisprudence constante, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, mais qui n'ouvre pas droit aux congés payés.

Par contre, dans une série de cas identifiés par la chambre sociale, il est considéré que l'inexécution du préavis ne trouve pas son origine dans l'incapacité du salarié, mais est imputable à l'employeur, et dans ces hypothèses, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1234-5 du code du travail :

- licenciement pour absences perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant indispensable le remplacement définitif du salarié, lorsque le harcèlement moral a contribué à l'apparition de l'affection ayant justifié les arrêts de travail pour maladie invoqués au soutien du

licenciement (**Soc., 20 septembre 2006, n° 05-41.385, Bull.n°274**) ; même solution lorsque le harcèlement moral est à l'origine de l'inaptitude ayant motivé le licenciement, même s'il s'agit d'une inaptitude non consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle (**Soc., 8 décembre 2015, n° 14-15.299**)

- préavis de départ en retraite, lorsque la salariée en arrêt de travail a subi des faits de harcèlement moral que lui fait subir l'employeur (**Soc., 22 juin 2011, n° 09-71.234**) ;

- licenciement pour faute grave (= rupture immédiate sans préavis), lorsque la faute grave n'est pas établie (**Soc. 9 octobre 2001, n°99-43.518, Bull.n°308 ; Soc., 23 mars 2011, n°08-45.140 ; Soc. 13 novembre 2014, n°13-19.592**) ;

- licenciement pour inaptitude non consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle, dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (**Soc., 26 novembre 2002, n°00-41.633, Bull. n° 354 ; Soc. 9 juillet 2008, n°06-44.240, Bull.n°154 ; Soc., 7 mars 2012, n° 10-18.118 ; Soc., 7 décembre 2017, n°16-22.276 ; Soc., 30 juin 2021, n° 20-14.767**) ;

- licenciement d'un travailleur handicapé pour inaptitude non professionnelle et impossibilité de reclassement, lorsque l'employeur a manqué à son obligation de soumettre le salarié à l'obligation de visite médicale préalable à l'embauche (**Soc., 10 juillet 2002, n° 00-41.238, Bull.n° 241**) ;

- rupture imputable à l'employeur, qui avait unilatéralement modifié le contrat de travail (**Soc., 13 mai 2008, n° 06-40.086, 06-45.793**) ;

- en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail (**Soc., 28 septembre 2005, n° 04-42.230 ; Soc., 28 avril 2011, n° 09-40.840, 09-40.708, Bull. n° 102**) ou de prise d'acte de la rupture (**Soc., 20 janvier 2010, n° 08-43.476, Bull. 2010, V, n° 17**) ;

- licenciement nul, peu important les motifs de rupture (**Soc. 5 juin 2001, n°99-41.186, Bull. V n°211 ; Soc. 2 juin 2004, n°02-41.045, Bull.n°153 ; Soc. 30 mars 2005, n°03-41.518, Bull. n°112**) ;

- licenciement pour absences perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et rendant indispensable le remplacement définitif du salarié, jugé sans cause réelle et sérieuse (**Soc., 17 novembre 2021, n° 20-14.848, publié ; Soc., 25 mai 2022, n° 20-19.018**) ; si par contre ce licenciement est fondé, le principe est applicable : le salarié ne pouvant effectuer son préavis en raison de son état de santé, n'a pas droit à l'indemnité (**Soc., 6 mai 2009, n° 08-40.997**).

Que le salarié soit dispensé de préavis ou bien que l'inexécution du préavis soit imputable à l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est cumulable avec les indemnités journalières perçue par le salarié durant la période concernée (**Soc., 10 mai 2006, n°04-40.901, Bull. n° 173 ; Soc. 9 juillet 2008, n°06-44.240, Bull.n°154 ; Soc., 31 octobre 2012, n° 11-12.810, Bull.n° 282**).

4.2 - QUESTION POSEE PAR LE POURVOI

Le présent dossier pose la question de savoir si, lorsque **le licenciement du salarié pour inaptitude non consécutive à une maladie ou un accident professionnel** repose sur une **cause réelle et sérieuse**, le **manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le paiement des salaires**, prévu par l'article L.1226-4 du code du travail, ouvre droit au paiement au salarié de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L.1234-5 du même code.

Ce cas de figure ne s'est jamais encore présenté devant la chambre sociale.

Pour rappel, l'article L.1226-4 du code du travail dispose 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 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.

Éléments de jurisprudence

Dans un arrêt ancien du 11 juillet 2000, la chambre sociale a jugé que nonobstant l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement, le défaut de reprise du paiement des salaires par l'employeur permet au salarié de « faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation. La rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ». Or, il a été jugé dans ce même arrêt, que le salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'une maladie non professionnelle ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter :

Soc., 11 juillet 2000, n° 98-45.471, Bull. n° 271

Sur la troisième branche du moyen unique relative à l'indemnité de préavis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis alors, selon le moyen, que la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en rejetant dès lors la demande du salarié en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 122-8, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que le salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'une maladie non professionnelle ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter ; que la cour d'appel, qui a relevé que le médecin du Travail avait déclaré le salarié inapte à son emploi, n'encourt pas le grief du moyen ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 122-24-4 du Code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et rejeter en conséquence la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts de ce chef, la cour d'appel a retenu que l'employeur n'avait pas eu à la suite de la déclaration d'inaptitude du salarié, de possibilité de reclassement dans l'entreprise, que l'employeur avait fait de nouvelles propositions de poste au salarié qui n'avait pu les accepter compte tenu de l'inaptitude ;

*Attendu, cependant, que l'impossibilité de reclassement du salarié ne dispense pas l'employeur d'appliquer les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail, selon lesquelles l'employeur est tenu de verser au salarié, victime d'un accident ou d'une maladie non professionnels et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; qu'il en résulte que le salarié peut, soit se prévaloir de la poursuite du contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, **soit faire constater la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à cette obligation, que cette rupture doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;***

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait pas repris le paiement des salaires ni licencié le salarié, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légale de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ;

Cependant, pour rappel, postérieurement à cet arrêt, la chambre a jugé qu'en cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte, le salarié peut prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis même s'il n'était pas en état de l'exécuter (voir plus haut).

Dans un autre arrêt, la chambre sociale a jugé que l'indemnité de préavis était due en cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur en raison du manquement à son obligation de reclassement ou de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois :

Soc., 24 juin 2009, n° 08-42.618, Bull. n°164

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, alors, selon le moyen, que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, qu'en cas de manquement de l'employeur à son obligation de reclassement ; qu'ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [X] en raison de la non-reprise du paiement des salaires à compter du 29 août 2004 à la suite de son inaptitude à tous postes dans l'entreprise, la cour d'appel ne pouvait accorder à la salariée une indemnité compensatrice de préavis ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 122-8 devenu L. 1234-5 du code du travail ;

*Mais attendu que si un salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi, **cette indemnité est due en cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur en raison du manquement à son obligation de reclassement ou de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois**, ce par application des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Dans cette affaire, la rupture du contrat de travail résultait non du licenciement pour inaptitude, mais d'une résiliation judiciaire. Par ailleurs, l'employeur avait également manqué à son obligation de reclassement, or cette seule circonstance (qui apparaissait dans le sommaire de l'arrêt) ouvre droit, selon notre jurisprudence citée plus haut, à l'indemnité compensatrice de préavis.

Voir également :

Soc., 30 mai 2012, n° 10-20.106

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur n'avait pas repris le paiement du salaire à compter du 18 août 2007 comme il y était tenu, mais seulement le 20 septembre 2007, sans que le salarié soit reclassé, la cour d'appel a décidé que ce manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiait la résiliation du contrat de travail, ce dont elle a exactement déduit que l'indemnité de préavis était due au salarié; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 10 octobre 2018, n° 17-23.650

Vu les articles L. 1226-2, L. 1226-4, en leur rédaction applicable en la cause, L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents, l'arrêt retient que la situation d'inaptitude totale et définitive de la salariée ne lui permet pas de bénéficier d'une indemnité compensatrice de préavis pour une période de travail qu'elle est dans l'incapacité d'exécuter ;

Qu'en statuant ainsi, alors que dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, l'indemnité de préavis est due, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Dans ces deux affaires également, la résiliation judiciaire avait été prononcée pour manquement de l'employeur à l'obligation de reprise de paiement des salaires, or là encore pour rappel, le prononcé d'une résiliation judiciaire constitue, selon notre jurisprudence citée plus haut, un cas général ouvrant droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Ces quatre arrêts des 11 juillet 2000, 24 juin 2009, 30 mai 2012 et 10 octobre 2018 n'apportent donc pas de réponse à la question posée par le présent pourvoi.

L'arrêt du 18 octobre 1989 cité plus haut (p.3 §1) a été rendu à l'égard d'un salarié qui, sans être dans l'incapacité physique d'exercer son préavis, ne l'avait pas exécuté en raison du manquement de l'employeur au paiement des salaires ; il ne précise toutefois pas qui a pris l'initiative de la rupture et si celle-ci a produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Soc., 18 octobre 1989, n° 88-43.277, Bull.n°603

Vu l'article L 122-8 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter M Robert de sa demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel, après avoir constaté que la société s'était abstenue du paiement des salaires du 1er avril au 31 octobre 1980, a énoncé que le salarié ne s'était pas tenu à la disposition de son employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'inexécution du préavis par le salarié était la conséquence du défaut de paiement des salaires qui l'avait contraint à cesser le travail, ce qui obligeait l'employeur, responsable de la rupture, au paiement d'une indemnité compensatrice, la cour d'appel n'a pas déduit de ses constatations les conséquences légales qui en résultaient.

Sur l'objectif de l'obligation de reprise du paiement des salaires

Cette obligation prévue tant en matière d'inaptitude non professionnelle (L.1226-4) qu'en matière d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (L.1226-11) a pour objectif d'inciter l'employeur à mettre rapidement en oeuvre la procédure de recherche d'un reclassement, afin que le salarié ne soit pas maintenu trop longtemps dans une situation d'incertitude quant à son avenir professionnel.

Le défaut de paiement des salaires en cas d'absence de reclassement ou de licenciement peut être invoqué par le salarié à l'appui d'une prise d'acte ou d'une demande de résiliation judiciaire (**Soc., 11 juillet 2000, n° 98-45.471, publié, précité**).

La chambre juge cependant que si l'employeur a procédé tardivement au licenciement, le manquement à l'obligation de reprise du paiement des salaires ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse ; le salarié a seulement la faculté de demander, outre le solde de rémunération à payer, la réparation du préjudice en résultant pour lui (**Soc., 20 septembre 2006, n° 05-42.930, Bull.n° 271 ; Soc., 28 mars 2007, pourvoi n° 05-45.321 Soc., 24 juin 2009, pourvoi n° 07-45.006**).

Par contre, s'agissant de l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article L.1226-15 du code du travail fait expressément de l'obligation de reprise du paiement des salaires une constituante de l'obligation de reclassement du salarié (l'indemnité prévue par ce texte est applicable « en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié inapte prévues aux articles L.1226-10 à L.1226-12 »).

Rappelons toutefois que dans cette matière, l'article L.1226-14 prévoit le versement au salarié d'une indemnité compensatrice, qui est certes du même montant que l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L.1235-4, mais qui est d'une nature différente.

4.3 - L'ARRET ATTAQUE

En l'espèce, le salarié, déclaré inapte les 2 et 18 avril 2014, a été licencié pour inaptitude non professionnelle le 6 juin 2014. Le jugement du conseil de prud'hommes, définitif sur ce point, a condamné l'employeur à payer au salarié une somme correspondant au salaire dû pour la période du 18 mai au 6 juin.

La **cour d'appel**, retenant que l'employeur avait loyalement, sérieusement et activement recherché à reclasser le salarié, a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, la cour d'appel a retenu que « *si un salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique*

d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi, cette indemnité est due en cas de non reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois, ce par application des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail ».

Le mémoire ampliatif propose à la Cour de **casser sans renvoi** et mettre fin au litige en déboutant M. [S] de sa demande de versement d'une indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, par application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.