

Inaptitude

Pas de congés payés à l'issue du délai d'un mois : l'employeur doit reprendre le paiement des salaires

(Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 11-23.687)

A l'issue du délai d'un mois, l'employeur, tenu de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés.

En l'espèce, une salariée a été déclarée inapte à son poste de travail à la suite de deux visites médicales de reprise. Après la seconde visite, qui a été réalisée le 27 avril 2007, l'employeur a mis la salariée en congés payés du 28 mai au 12 juillet 2007. La salariée a été licenciée pour inaptitude le 17 juillet 2007, après avis de la délégation du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail délivrés en raison de son mandat de représentant du personnel. Estimant que l'employeur devait reprendre le paiement du salaire à compter du 28 mai 2007 et ne pouvait lui imposer de prendre ses

congés payés, elle a saisi la juridiction prud'homale.

Les juges de la Cour de cassation ont estimé qu' "à l'issue du délai prévu par l'article L. 1226-4 du code du travail, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés".

La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait versé à la salariée une indemnité de congés payés à compter du 28 mai 2007, puis l'avait contrainte à prendre un mois de congé, a légalement justifié sa décision.

On rappellera qu'aux termes de l'article L. 1226-4 du Code du travail "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".

La Cour de cassation fait donc, ici, une lecture stricte de cette disposition, en considérant que l'employeur doit, à l'issue du délai d'un mois, reprendre le paiement des salaires, et non pas verser une indemnité de congés payés. En conséquence, l'employeur a été condamné à verser une deuxième fois l'indemnité de congés payés.

On retiendra, toutefois, que la prise de congés payés pendant le délai d'un mois reste possible, sous réserve que la demande formulée par le salarié soit acceptée par l'employeur. ■

Information / Contentieux – Visites médicales non réalisées

Pénurie médicale et obligations de moyens des SSTI

Le Tribunal de Grande Instance d'Albi a rendu, le 24 juillet 2013, une décision d'importance dans les suites d'une assignation délivrée contre le Service de Santé au Travail Interentreprises du Tarn (le Cista).

En l'espèce, une des sociétés adhérentes de l'Association avait sollicité judiciairement, à titre principal, le remboursement des cotisations versées entre 2006 et 2011, en invoquant la défaillance du Service à assurer les visites réglementaires au bénéfice de ses salariés.

C'est dans ce cadre que la société demanderesse voit ses prétentions rejetées et que l'on soulignera la motivation explicite retenue ici par les magistrats : "(...) il résulte de ces dispositions que la prestation à laquelle la défenderesse s'est engagée est subordonnée à l'existence d'un nombre suffisant de médecins du travail (...), profession à accès réglementé, et que, par ailleurs, l'article D. 4622-29 du Code du travail dispose que sauf avis contraire du

DIRECCTE, un SSTI ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Ces éléments introduisent un aléa dans les moyens à la disposition du service de santé mais également dans la maîtrise de l'accroissement de ses obligations. Il convient de déduire de l'existence de ces aléas que le service de santé au travail interentreprises n'est tenu à l'égard de ses adhérents que d'une obligation de moyens, mais renforcée¹ eu égard au caractère impératif de la législation sur la médecine du travail.

(...)

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le Service interprofessionnel de santé au travail du Tarn établit avoir mis en œuvre, dans la limite des moyens mis à sa disposition, son obligation contractuelle, et que l'inexécution partielle qu'il reconnaît est imputable à la cause étrangère que constitue la diminution

constante depuis 2007 du nombre de médecins du travail et l'augmentation corrélative du salariés que ceux-ci doivent suivre. (...)"

En d'autres termes, dès lors qu'un Service fait bien la démonstration des diligences à l'égard des entreprises pour pallier la pénurie médicale, il ne peut voir sa responsabilité engagée pour défaut de réalisation de toutes les visites médicales.

Au-delà de la situation de ce Service, on observera que la présente décision est la première, qui, d'une part, confirme que les Services ont une obligation de moyens (certes renforcée, mais non une obligation de résultat) dans l'exercice de leur mission et d'autre part, que la pénurie médicale constitue une cause étrangère constituant un aléa à sa bonne réalisation.

Précisons en dernier lieu, qu'à ce jour, nous ignorons si l'entreprise a interjeté appel. ■

1 - Le caractère renforcé de l'obligation de moyens inverse, principalement, la charge de la preuve : ce n'est pas au demandeur de démontrer l'absence de diligences, mais à l'obligé de démontrer qu'il a été diligent.