

Arrêt du 9 décembre 2014 n° 13-12.535

## Quel est le sort d'un salarié déclaré inapte "temporaire" en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise intervenue entre deux examens médicaux ?

**D**ans un arrêt rendu le 9 décembre 2014, la Cour de Cassation dispense l'employeur dont l'entreprise cesse totalement son activité et qui n'appartenait à aucun groupe de la mise en œuvre de son obligation de reclassement à l'égard d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie.

La Cour de cassation estime en effet que dès lors que "le motif économique de licenciement ressortissait à la cessation totale de l'activité de l'entreprise et que celle-ci n'appartenait à aucun groupe, ce dont il résultait la suppression de tous les postes de travail et l'impossibilité du reclassement de l'intéressé, La Cour d'Appel a pu décider que le liquidateur, tenu de licencier le salarié dans le délai prévu par l'article L. 3253-8, 2° du Code du travail, ne pouvait plus être tenu d'organiser un second examen médical avant de procéder au licenciement".

En l'espèce, un salarié en arrêt maladie depuis le 30 juin 2010, a été déclaré inapte temporaire à son poste de travail à l'issue d'un examen médical de reprise du 8 novembre 2010 ; le 29 novembre 2010 suivant, son employeur faisait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire, désignant un man-

dataire liquidateur qui a procédé dès le 10 décembre 2010 au licenciement de l'intéressé pour motif économique.

Cette solution jurisprudentielle répond à une question qui n'avait rien d'évident en droit : quel sort doit-on réserver au salarié déclaré temporairement inapte, lorsque l'entreprise qui l'emploie se retrouve en cessation totale d'activité entre deux visites médicales obligatoirement espacées de deux semaines (en application de l'article R. 4624-31 du Code du Travail) dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ?

Dans le cas soumis à la Cour Suprême, le liquidateur judiciaire avait directement procédé au licenciement économique sans s'embarasser des considérations tenant à l'inaptitude physique du salarié. La Cour lui a donné raison en estimant que ce dernier n'avait pas le temps de reprendre et de poursuivre la procédure de licenciement pour inaptitude.

**En dépit des apparences, cette solution est parfaitement favorable au salarié** : en effet en cas de liquidation judiciaire, les créances, résultat de la rupture d'un contrat du travail, ne sont garanties par les AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés) que si le licen-

ciement intervient dans les **15 jours de la liquidation judiciaire** (ou 21 jours en cas de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi), ce, en application de l'article L. 3253-8, 2° du Code du travail.

Par conséquent, dans l'intérêt du salarié, le liquidateur devait agir vite, afin que ses créances salariales et indemnitaires soient garanties par les AGS. La reprise de la procédure d'inaptitude nécessitant la fixation d'un second examen médical, suivie par une recherche de reclassement, n'était pas envisageable dans les délais impartis.

C'est donc toujours dans l'intérêt du salarié qu'il était préférable de procéder à un licenciement économique.

**P**our conclure, on peut indiquer que la primauté des considérations économiques sur les dispositions impératives régissant le licenciement pour inaptitude était justifiée, d'une part par la réalité de l'existence du motif économique, d'autre part par le fait que la procédure d'inaptitude n'avait pas été achevée au moment de la liquidation judiciaire de l'entreprise, ce qui a permis au liquidateur d'opter pour une procédure de licenciement économique plus favorable au salarié, compte tenu des impératifs légaux. ■



### BRÈVES

#### Contestation d'un avis d'inaptitude

**L'employeur doit pouvoir présenter ses observations à l'inspecteur du travail en cas d'infirmité**

(Conseil d'Etat, 21 janvier 2015, n° 365124)

**L**e Conseil d'Etat a jugé que l'inspecteur du travail doit recueillir les observations de l'employeur lorsqu'il entend infirmer un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail pour lui substituer un avis d'aptitude avec réserves. La décision de l'inspecteur du travail doit être considérée comme imposant des sujétions à l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. En l'espèce, le recours devant l'inspecteur du travail avait été formé par la salariée.

#### Formation professionnelle

**Décret n° 2015-172 définissant le socle de connaissance et de compétences professionnelles**

**L**e décret n° 2015-172 du 13 février 2015, définissant le socle de connaissances et de compétences professionnelles, est paru au Journal officiel le 15 février 2015.

Ce socle "est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle", rappelle le décret.

Sept modules constituant le socle sont identifiés :

1. La communication en français ;
2. L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
3. L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
4. L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
5. L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
6. La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
7. La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.