

Le respect des prescriptions du médecin du travail ne dispense pas l'employeur de son obligation contractuelle de fournir du travail au salarié, même sur une courte durée

(Arrêt du 9 juin 2015, n°13-26.834)

En l'espèce, après un accident du travail, un conducteur de travaux a été déclaré **apte à la reprise** "avec interdiction des déplacements sur les chantiers et interdiction des déplacements en véhicule pendant deux mois". Pour se conformer aux prescriptions du médecin du travail, son employeur l'avait affecté à un emploi de bureau, sans pour autant lui donner du travail (suffisant) à faire pendant une semaine suivant la reprise. Prenant acte de la rupture de son contrat, le salarié a saisi la juridiction prud'homale, pour faire qualifier cette dernière de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel et relève que "si le salarié avait été affecté dans un bureau de l'entreprise lors de la reprise de son travail, conformément à l'avis du médecin du travail, l'employeur n'avait pas respecté son obligation contractuelle de lui fournir une prestation de travail suffisante", ce manquement em-

pêchant la poursuite du contrat de travail et justifiant, dès lors, que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il importe peu que le manquement de l'employeur à son obligation de fournir du travail au salarié se déroule sur une courte période.

En effet, en droit, la relation contractuelle de travail suppose des obligations réciproques, consistant principalement, pour l'employeur, à fournir du travail et payer un salaire, et, pour le salarié, à exécuter le travail qui lui est confié.

Il est admis depuis longtemps par la jurisprudence que le manquement à l'obligation de fournir le travail justifie une rupture du contrat de travail, aux torts de l'employeur.

La décision commentée est néanmoins sévère, dans la mesure où elle fait abstraction de deux arguments soutenus par l'employeur pour justifier ce manquement :

- en affectant le salarié à un emploi de bureau, l'employeur estime avoir respecté les préconisations du médecin du travail (et par ricochet respecté son obligation de sécurité de résultat),
- l'absence de fourniture de travail ne s'est déroulée que sur une très courte période, à savoir une semaine, à partir de la visite de reprise (ce qui pourrait laisser sous-entendre que l'employeur n'avait pas eu suffisamment de temps pour donner de la consistance au nouvel emploi du salarié concerné).

Ignorant cet argumentaire, la Haute Juridiction estime que le respect des obligations, au regard de la médecine, n'exclut pas le respect des obligations découlant du contrat du travail et que, par conséquent, **le fait d'affecter un salarié à un emploi de bureau, sans lui donner de travail, n'est ni satisfaisant pour le salarié, ni conforme aux obligations contractuelles des parties.** ■

Incidence d'un arrêt maladie pendant la période de protection du congé de maternité

(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-15.979)

On rappellera au préalable que conformément à l'article L. 1225-4 du Code du travail, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant la grossesse et le congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes, sauf faute grave non liée à l'état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Toutefois, le texte ne dit rien quant à l'incidence d'un arrêt de travail pour maladie à l'expiration du congé de maternité sur cette période de protection. La Cour de cassation est alors venue apporter des précisions en la matière.

En l'espèce, la salariée, contrôleur de gestion-ressources humaines, a été en congé de maternité du 12 mars au 21 juillet 2008, puis en arrêt maladie du

22 juillet au 22 août 2008, et enfin en congés payés jusqu'à la première semaine de septembre au cours de laquelle elle a repris le travail. Suite à son licenciement intervenu le 11 septembre au motif de divergences persistantes d'opinion sur la politique de ressources humaines de l'entreprise, elle a saisi le Conseil des prud'hommes pour demander l'annulation de son licenciement en raison de la violation du statut protecteur dont bénéficient les salariés en congé de maternité.

Mais sa demande a été rejetée au motif que la période de protection était expirée au moment de la reprise du travail. En effet, l'arrêt maladie de la salariée succédant au congé de maternité ne suspend pas la période de protection de 4 semaines.

Sur ce point, si la Cour de cassation a déjà rappelé que la période de protec-

tion de 4 semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité (son point de départ étant alors reporté à la date de la reprise du travail par la salariée ; Cass. soc., 30 avril 2014, n° 13-12.321), elle ne s'était jusqu'alors pas prononcée en cas d'arrêt maladie à la suite du congé de maternité. Pour la première fois à notre connaissance, elle considère ici qu'en cas d'arrêt maladie succédant au congé de maternité, la période de protection de 4 semaines débute alors à l'expiration du congé de maternité et donc pendant l'arrêt de travail, et non à l'expiration de cet arrêt de travail.

Par ailleurs, les Hauts magistrats rappellent que la prolongation du congé de maternité (et donc la protection contre le licenciement) est augmentée de la durée de l'état pathologique résultant

de la grossesse ou de l'accouchement attesté par certificat médical, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de l'accouchement (C. trav., art. L. 1225-21). Mais ce droit à prolongation du congé de maternité et donc de la protection contre le licenciement n'est ouvert que si le certificat d'arrêt de travail délivré par le

médecin traitant porte la mention de l'état pathologique lié à la maternité. Or, tel n'était pas le cas en l'espèce.

Ainsi, contrairement aux congés payés, l'arrêt de travail pour maladie (congé maladie ordinaire) n'a pas pour effet de suspendre la période de protection de 4 semaines et d'en reporter le point de départ à la date de reprise effective du travail.

In fine, l'employeur a intérêt à s'assurer de la nature de l'arrêt de travail prescrit à l'issue du congé de maternité : s'il s'agit d'un congé de maladie ordinaire, la protection de 4 semaines débute immédiatement, s'il s'agit d'un congé pathologique, il reste en principe soumis au régime de protection propre au congé de maternité tel que rappelé ci-avant. ■

Une indemnité de rupture conventionnelle inférieure à la loi n'est pas une cause d'annulation de la convention

(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139)

Dans un arrêt du 8 juillet 2015, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant aux conséquences d'une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité légale de licenciement et d'une erreur de date de rupture.

Elle décide, en effet, qu'un salarié ne peut pas obtenir la nullité de la convention de rupture conclue avec son employeur, lorsque cette demande est justifiée par un montant d'indemnité inférieur à l'indemnité légale de licenciement et une date de rupture du contrat antérieure à la date d'homologation de la convention.

Dans cette affaire, un salarié réclamait, à double titre, l'annulation de la convention de rupture et les indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- D'une part, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle mentionné dans le formulaire de rupture, était inférieur au minimum légal (c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement ; C. trav., art. L. 1237-13). L'employeur aurait, en effet, négligé d'intégrer diverses primes dans la moyenne des salaires servant de base de calcul à l'indemnité.
- D'autre part, la convention fixait la date d'effet de la rupture au 6 août 2010, soit trois jours avant la délivrance de l'homologation administrative (le 9 août). Or, légalement, la rupture ne peut pas prendre effet avant le lendemain de l'homologation (C. trav., art. L. 1237-13). L'erreur provenait du fait que l'homologation avait été initialement refusée, de sorte que les parties avaient fait parvenir à l'administration un formulaire régularisé sur les points qui leur avaient été signalés, sans toutefois rectifier la date d'effet de la rup-

ture au regard du nouveau délai requis pour l'homologation.

En l'espèce, on soulignera que le salarié n'avait pas invoqué le vice du consentement. Or, en matière de rupture conventionnelle, le vice du consentement est la principale cause possible d'annulation d'une convention de rupture.

En effet, en dehors de cette hypothèse, les juges prononcent rarement la nullité de la rupture réclamée par le salarié et en tout état de cause, il est à chaque fois question de garantir la liberté du consentement du salarié, ou de ne pas la vicier. C'est ainsi que la nullité a été prononcée lorsqu'un exemplaire de la convention n'a pas été remis au salarié dès sa signature (Cass. soc., 6 fév. 2013, n° 11-27.000). La nullité a également été admise en cas d'erreur dans la mention de la date d'expiration du délai de rétractation, si celle-ci a privé le salarié de la possibilité d'exercer son droit (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539).

➤ Pas de nullité automatique de la convention de rupture

La Haute juridiction énonce que *"la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail" et "l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture"*. Il appartient donc à la Cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, *"de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire"*.

Autrement dit, la convention de rupture n'est pas nulle de ce seul fait et le salarié ne peut, dans un tel cas de figure, obtenir les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Concernant l'indication d'un montant d'indemnité non conforme au minimum légal, on rappellera que la Cour de cassation, a déjà eu l'occasion de préciser que le salarié peut réclamer en justice le versement du différentiel qui s'impose, sans avoir pour cela à demander la nullité de la convention et donc à prouver un vice du consentement. Il lui suffit de demander l'application des dispositions relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.134). Dans la présente affaire, les Hauts magistrats ajoutent que, pour que la nullité de la convention soit éventuellement constatée, il faut que cette irrégularité ait entraîné un vice du consentement, qu'il appartiendra au salarié de démontrer.

In fine, en l'absence de vice de consentement établi, mais afin que le salarié ne soit pas pour autant lésé dans ses droits (notamment ceux afférents à l'indemnité), la Cour de cassation indique qu'il appartient au juge, par application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, *"de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire"*.

Les juges du fond doivent prononcer une condamnation effective à l'encontre de l'employeur. On rappellera ici que conformément à l'article L. 1237-14 du Code du travail, le salarié doit agir dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation pour obtenir le complément d'indemnité. ■