

SOC.

PRUD'HOMMES

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du **12 octobre 2011**

Cassation

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 2005 FS-D

Pourvoi n° G 10-15.549

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M.

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 21 janvier 2010.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M.

domicilié 1

contre l'arrêt rendu le 25 juin 2009 par la cour d'appel de Paris
(21e chambre B), dans le litige l'opposant à la Cathédrale Notre-Dame de
Paris, dont le siège est 6 Parvis Notre-Dame, 75004 Paris,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen
unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 13 septembre 2011, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. Blatman, conseiller rapporteur, Mme Mazars, conseiller doyen, MM. Trédez, Chollet, Gosselin, Ballouhey, Mmes Goasguen, Vallée, M. Méricq, conseillers, Mmes Mariette, Sommé, M. Flores, Mme Wurtz, M. Becuwe, Mme Ducloz, M. Hénon, Mme Brinet, conseillers référendaires, M. Lalande, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Blatman, conseiller, les observations de la SCP Richard, avocat de M. , de la SCP Delvolvé, avocat de la Cathédrale Notre-Dame de Paris, l'avis de M. Lalande, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique pris en sa seconde branche :

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. | engagé le 30 juillet 2004 par la Cathédrale Notre-Dame de Paris en qualité de technicien de surveillance, a remis à son employeur, le 29 juin 2006, un certificat de son médecin-traitant attestant que son état de santé était incompatible avec la station debout prolongée et nécessitait ainsi une interruption définitive de son activité professionnelle ; que n'ayant pas repris le travail à compter du 30 juin 2006, il a été licencié le 25 octobre suivant pour faute grave, en raison de son absence injustifiée depuis le 30 juin ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes indemnitaires liées à la rupture de son contrat de travail et de demandes salariales pour la période relative à son absence ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute grave et débouter en conséquence M. | de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que l'intéressé ne s'est pas présenté pendant plusieurs mois à son poste de travail, alors que le certificat du médecin-traitant ne constituait pas un avis d'arrêt de travail pour maladie ;

Qu'en statuant ainsi, tout en constatant que le salarié avait communiqué à l'employeur un certificat attestant que son état de santé nécessitait une interruption définitive de son activité professionnelle, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur la première branche du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 juin 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la défenderesse aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer à la SCP Richard la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Richard, avocat aux Conseils, pour M.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que la mesure de licenciement prise par la Cathédrale Notre Dame de Paris à l'encontre de Monsieur [redacted] est justifiée par une faute grave et d'avoir, en conséquence, débouté celui-ci de ses demandes indemnitaires, ainsi que de ses demandes salariales pour la période relative à son absence ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, fixant les limites du litige, est ainsi libellée : «Comme suite à l'entretien préalable que nous avons eu le vendredi 20 octobre 2006, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave en raison de votre absence injustifiée depuis le 30 juin 2006. Le licenciement prend effet à la date de la présentation de la présente lettre...» ; qu'il appartient à l'employeur, invoquant de ce chef une faute grave, et se prétendant par suite exonéré de toutes obligations indemnitaires, d'en apporter la preuve ; qu'il est de principe que le salarié est tenu de justifier de son absence pour cause de maladie en remettant à son employeur un certificat médical emportant arrêt de travail contenant l'indication de la durée prévisible de son absence, puis de l'informer de l'évolution de son état de santé en lui transmettant tous éventuels certificats de prolongation de ses arrêts de travail, dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que pour l'arrêt de travail initial ; qu'ainsi, lorsque l'article 17 de la Convention Collective applicable en la cause énonce que «le salarié absent pour maladie doit en informer son employeur dans les 24 heures et transmettre un certificat médical justificatif», cette pièce justificative s'entend nécessairement, non pas tant d'un simple certificat médical, mais d'un avis d'arrêt de travail ; qu'il en est d'ailleurs pour preuve qu'en l'absence de production par le salarié d'un tel document, le contrat de travail n'est pas suspendu ; que l'employeur devait au demeurant continuer de régler son salaire à M. [redacted], à tout le moins au titre du mois de juillet 2006, avant, il est vrai, de cesser ensuite de lui en assurer le paiement, mais seulement après avoir acquis la conviction, en raison de son absence persistante et injustifiée, que l'intéressé avait ainsi définitivement cessé de se tenir à sa disposition ; qu'il est encore constant que le médecin du travail a seul compétence pour se prononcer sur l'inaptitude du salarié, à l'exclusion de tout autre praticien, y compris donc le médecin traitant ; que force est dès lors de constater que la production par le salarié du seul certificat délivré le 29 juin 2006 par son médecin traitant, ayant certes indiqué que son état de santé était incompatible avec la station debout prolongée, et nécessitait, par conséquent, une interruption définitive de l'activité professionnelle qu'il exerçait alors, ne constituait pas un arrêt de travail, et ne consacrait pas plus, faute pour le praticien d'être à ce titre investi d'aucun pouvoir, son inaptitude, dont l'éventuel constat relève de la compétence exclusive du médecin du

travail ; que, partant, il est de principe que le fait pour un salarié de cesser de fournir toute prestation de travail, au seul vu d'un certificat médical de son médecin traitant faisant état de son inaptitude à l'exercice de ses fonctions, constitue par-là même l'intéressé en faute ; qu'à cet égard, si tant est, en vertu de l'article R 241-49, III, devenu R 4624-18, du Code du travail, qu'il fût certes loisible à l'employeur de soumettre M. A à une visite auprès du médecin du travail, à l'instar de la faculté pour le salarié de lui-même y prétendre, aucune des parties au contrat de travail n'y était toutefois tenue ; qu'ainsi, même si l'employeur avait certes, dès le 29 juin 2006, date de la délivrance par le Dr I du certificat de travail litigieux au salarié, et de sa remise par celui-ci à l'appelant, pris aussitôt attache avec ce praticien, ainsi que celui-ci en atteste précisément, aux fins de connaître le diagnostic de l'affection dont souffrait M. A, et de lui voir prescrire un arrêt de longue maladie, mais en vain, puisque, aussi bien, le médecin refusait légitimement d'accéder à l'une et l'autre de ses demandes, il n'incombait pour autant pas plus à l'employeur qu'au salarié de procéder à de plus amples démarches ; que, notamment, en l'absence de tout arrêt de travail pour cause de maladie, il est en tout état de cause patent qu'aucune procédure de contre-visite, -par ailleurs toujours facultative -, ne pouvait en l'espèce être mise en oeuvre par l'employeur, tant il est vrai que celle-ci n'a d'autre objet que de vérifier la réalité de l'état de santé du salarié absent pour maladie, de contrôler ainsi l'opportunité et la durée de l'arrêt de travail, outre de s'assurer que l'intéressé se conforme aux prescriptions relatives aux heures de sortie autorisées, et alors même que la sanction de cette contre-visite médicale ne consiste jamais qu'en la suppression partielle ou totale de l'indemnisation du salarié, sans pouvoir influencer sur la rupture du contrat de travail ; qu'en outre, et toujours pour le même motif pris de l'inexistence en la cause de tout arrêt de travail, il ne saurait être davantage reproché à l'employeur une quelconque carence en ses obligations, pour n'avoir pas autrement pris l'initiative de faire constater la prétendue inaptitude de M. A par les services de la médecine du travail, d'autant qu'un avis d'inaptitude n'a effectivement vocation à être émis par le médecin du travail qu'à la faveur de la visite d'embauche (art. R 241-48, 1 alinéas 1 et 2, devenu R 4624-10, du Code du travail), de la visite périodique prévue tous les 24 mois (art. R 241-49, I, devenu R 4624-16 du même code), -quand la dernière visite médicale de M. A, remontant en l'occurrence au 17 août 2005, avait consacré son aptitude à son poste-, de la demande du salarié (art. R 241-49, III, devenu R 4624-18, précités, dudit code) -que celui-ci n'a jamais formulée- ou lors de la reprise du travail à l'issue d'un arrêt de maladie, dont, notamment, en cas d'absence de plus de 21 jours pour maladie ou accident, et, en pareil cas, au plus tard dans un délai de 8 jours (art. R 241-51 alinéa 1er, devenu R 4624-21, dudit code) ; qu'il s'ensuit que l'employeur n'encourt aucun des griefs articulés à son encontre par M. A ; que, pour autant, il n'est pas formellement démontré, au vu des seuls termes de la seule LRAR de l'employeur au salarié en date du 13 octobre 2006, -selon laquelle il aurait été donné à son signataire, M. CAULLIEZ, directeur administratif et financier,

de conclure, après avoir joint l'intéressé par téléphone à la Paroisse Saint Etienne, que M. _____ y exerçait alors une nouvelle activité professionnelle depuis l'été 2006-, et l'ayant par ailleurs convoqué à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour le 23 octobre 2006, que l'intéressé ait effectivement occupé un autre emploi, dont la réalité ne s'évince pas autrement du surplus des éléments de la cause ; qu'il est en revanche dûment établi que l'employeur avait précédemment adressé à M.

_____ une LRAR, le 13 septembre 2006, pour lui rappeler dès lors à juste titre qu'il se trouvait, depuis le 29 juin 2006, en absence injustifiée, et qu'il avait dû être pourvu à son remplacement, tout en l'invitant à se présenter le 20 septembre 2006, afin de faire le point sur sa situation pour décider des mesures à prendre, quand bien même ce courrier, non réclamé par son destinataire, était retourné à son expéditeur ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'en l'absence de remise par le salarié de tout arrêt de travail, et, en l'état, sinon de son refus persistant, du moins de sa carence, ayant ainsi perduré plusieurs mois, à justifier de son absence par la remise d'un tel document, outre du défaut de toute reprise de son activité par l'intéressé, que l'employeur, n'ayant quant à lui failli à aucune de ses obligations, n'avait plus alors d'autre latitude que de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail de M. _____, en procédant, le 25 octobre 2006, à son licenciement, étant par-là même non seulement fondé sur une cause réelle et sérieuse, mais encore, eu égard à la durée de son absence injustifiée, ayant ainsi persisté depuis le 29 juin 2006, sur une faute grave, ayant en effet rendu impossible toute poursuite des relations contractuelles y compris pendant la durée, même limitée, du préavis ; qu'il suit de là que le jugement sera infirmé en l'ensemble de ses dispositions, pour, statuant à nouveau, dire le licenciement de M. _____ fondé sur une faute grave, et débouter par conséquent l'intéressé de ses demandes, fins et prétentions, étant en leur ensemble infondées ;

1°) ALORS QUE la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis ; que la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs allégués ; qu'en décidant que l'absence de Monsieur _____ était constitutive d'une faute grave, après avoir pourtant constaté qu'il était absent depuis le 30 juin 2006 et que la procédure de licenciement avait été mise en oeuvre le 13 octobre 2006, soit près de trois mois et demi plus tard, ce qui excluait nécessairement la qualification de faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L 1234-1, L 1234-5 et L 1235-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE la faute grave est celle qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée même limitée du préavis ; qu'en décidant que l'absence de Monsieur _____ était constitutive d'une faute grave, après avoir pourtant constaté qu'il avait remis

à la Cathédrale Notre Dame de Paris un certificat médical aux termes duquel il n'était physiquement pas en mesure d'occuper le poste qui lui avait été attribué, que la Cathédrale Notre Dame de Paris ne lui avait pas proposé d'autre poste et qu'elle n'avait pas organisé d'examen par le médecin du travail, ce dont il résultait que le fait, pour Monsieur | \, d'avoir cessé de se présenter à son poste de travail n'était pas constitutif d'une faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L 1234-1, L 1234-5 et L 1235-1 du Code du travail.