

Dernière mise à jour le 16 mars 2022

Maintenir un salarié inapte en inactivité forcée justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail

Le salarié inapte et en attente de reclassement ou de licenciement, maintenu dans l'entreprise par l'employeur dans une situation d'inactivité forcée, ouvre droit à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé à compter du 1^{er} janvier 1982, sans contrat écrit, en qualité de journaliste.

Suivant contrat de travail du 31 mai 2000, il a exercé les fonctions de rédacteur à temps partiel, sa durée hebdomadaire de travail étant de 20 heures 43 minutes.

A compter du 8 avril 2014, il est placé en arrêt de travail.

Le 26 septembre 2014, il saisit la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Le médecin du travail l'ayant, le 3 mars 2016, déclaré « inapte au poste actuel, inapte à tout autre poste dans l'entreprise, apte à un poste assimilé dans un environnement compatible avec sa santé », l'employeur présente au salarié des propositions de reclassement que celui-ci a refusées.

Dans un premier temps la cour d'appel de Paris, par arrêt du 25 juin 2019, donne raison au salarié.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, et confirme les aspects suivants :

- Ayant été constaté que le salarié inapte et en attente de reclassement ou de licenciement ;
- Avait été maintenu dans l'entreprise par l'employeur

dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise sans aucune évolution possible ;

- Il s'en déduisait que ce comportement constituait un manquement suffisamment grave justifiant que la **résiliation judiciaire** du contrat de travail fût prononcée aux torts de l'employeur.

Extrait de l'arrêt :

17. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et de le condamner, en conséquence, au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaire, de congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents et de prime de treizième mois, alors « que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la requalification du contrat de travail du salarié à temps partiel en temps complet et sur le troisième moyen de cassation relatif à la suspension prétendument abusive du contrat de travail depuis l'avis d'inaptitude entraînera par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile l'annulation du chef de l'arrêt ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et d'avoir en conséquence condamné la société à payer au salarié les sommes de 105 327,75 euros à titre de rappel de salaire pour la période de juin 2000 à octobre 2017, de 10 532,78 euros à titre de congés payés afférents de 8 010,68 euros à titre

d'indemnité compensatrice de préavis, de 801,06 euros à titre de congés payés afférents et de 8 777,31 euros à titre de rappel de prime de treizième mois. »

Réponse de la Cour

18. Le troisième moyen, relatif au prononcé de la résiliation judiciaire, étant rejeté, ce moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence, est sans portée.

Cour de cassation du 04 novembre 2021, pourvoi n°19-18908

Commentaire de LégiSocial

Le présent arrêté évoque la notion de résiliation judiciaire du contrat de travail, mode de rupture sur lequel la Cour de cassation s'est prononcée de multiples fois.

Voici un rappel de quelques arrêts précédents, abordés sur notre site :

Thématiques	Références
Heures supplémentaires non payées peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail	<p>Cour de cassation du 4/05/2011, pourvoi n° 10-14586 Lire aussi : Heures supplémentaires non payées peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail Jurisprudence Une salariée est engagée en qualité de secrétaire sténodactylo le 11/03/1991. Considérant que des heures supplémentaires lui sont dues, elle saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la résiliation ...</p>
Une modification unilatérale du contrat de travail justifie sa résiliation judiciaire	<p>Cour de cassation du 6/02/2019, pourvoi n° 17-26562 Lire aussi : Une modification unilatérale du contrat de travail justifie sa résiliation judiciaire Jurisprudence Modifier de façon unilatérale la rémunération d'un salarié, sans avoir obtenu au préalable son accord, peut avoir des conséquences fâcheuses comme le rappelle le présent arrêt de la Cour de cassation.</p>
Le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal » peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail	<p>Cour de cassation du 2/06/2021, pourvoi n° 19-20449 Lire aussi : Le non-respect du principe « à travail égal, salaire égal » peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail Jurisprudence Constatant des manquements de l'employeur dans le paiement de la prime exceptionnelle, et dans le respect, du principe « à travail égal, salaire égal », ceux-ci justifiaient la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.</p>
En cas de résiliation judiciaire, le salarié ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude professionnelle	<p>Cour de cassation du 15/09/2021, pourvoi n° 19-24498 Lire aussi : En cas de résiliation judiciaire, le salarié ouvre droit à l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude professionnelle Jurisprudence Une résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée et produisant les effets d'un licenciement nul, ne prive pas le salarié du bénéfice de l'indemnité spéciale pour licenciement en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail</p>