

Lille 2006 - commentaire

Cass. Soc. 17 décembre 2003 n°2677 F-D, SA Cedi c/X

Attendu que M. X... a été engagé par la société Cedi en qualité de magasinier à compter du 1er juillet 1974 ; que le 21 avril 1998, le médecin du travail, à l'issue d'une visite annuelle, l'a déclaré inapte à la manutention mais apte au poste de vendeur ; qu'à l'issue d'un deuxième examen en date du 20 mai 1998, le médecin du travail a confirmé l'inaptitude du salarié au port de charges lourdes et son aptitude à des postes de vendeur ; que M. X... a été licencié le 13 novembre 1998 aux motifs de son inaptitude et de l'impossibilité de son reclassement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 10 mai 2001) de l'avoir condamné au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité pour licenciement vexatoire, et d'avoir ordonné le remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que les dispositions de l'article L. 122-24-4 du Code du travail ne sont applicables qu'au salarié qui, à l'issue d'une période de suspension de son contrat de travail consécutive à une maladie ou à un accident du travail, est, lors de la visite de reprise, déclaré par le médecin du travail inapte à l'emploi qu'il occupait précédemment ; qu'en faisant application au salarié, dont le contrat de travail n'avait pas été suspendu et qui n'était donc pas assujéti à une visite de reprise obligatoire, des dispositions de ce texte, la cour d'appel l'a violé ;

Mais attendu que l'article L. 241-10-1 du Code du travail impose à l'employeur une obligation de reclassement du salarié déclaré inapte au cours de l'exécution du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel a retenu qu'à la suite de la déclaration d'inaptitude du salarié, l'employeur n'avait pas pris en considération les propositions du médecin du travail en vue de son reclassement ; qu'il en résulte que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouve légalement justifiée ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pouvoi ;