

## **L'employeur hissé au rang de conseil du salarié**

**Ophélie Deschamps-Jakovlevitch**

Avocat, chargée d'enseignement à l'Université Jean Moulin Lyon 3

17-02-2014

Dans cet arrêt, la cour d'appel avait à statuer notamment sur la validité d'une démission intervenue au cours de la suspension du contrat de travail d'un salarié. En l'espèce, un salarié a été victime d'un accident le 2 octobre 2008. Le 16 octobre 2008, ce dernier adresse à son employeur sa lettre de démission libellée de la manière suivante :

« J'ai été consulter mon médecin traitant le 14/10/08, concernant les problèmes de dos que vous connaissez. Suite à cet examen, celui-ci a considéré que je ne pouvais plus travailler dans le bâtiment ni porter de charges lourdes. C'est pourquoi, par la présente, je démissionne du poste de maçon au sein de votre entreprise. »

Le 17 mars 2009, la CPAM accepte de prendre en charge l'accident du salarié au titre de la législation professionnelle. Le 14 septembre 2009, le salarié saisit le conseil de prud'hommes, dans le but de faire constater la nullité de la rupture de son contrat de travail.

Si le conseil de prud'hommes ne retient pas l'analyse du salarié, pour la cour d'appel, il ne fait aucun doute que la démission du salarié constitue une démission équivoque. Cette dernière considère ainsi que l'erreur commise par le salarié, induite de la seule rédaction de sa lettre de démission, ne traduit pas une volonté réelle de démissionner. Elle considère en conséquence, la nullité de la rupture sur le fondement des articles L. 1226-7 et L. 1226-9 du Code du travail.

Allant plus en amont dans son analyse, la cour d'appel va jusqu'à reprocher à l'employeur de ne pas avoir conseillé le salarié sur la procédure d'inaptitude. Elle lui reproche par la même d'avoir tiré profit de la méconnaissance des droits du salarié, afin d'éluder les dispositions relatives à l'obligation de reclassement. Il est également reproché à l'employeur de ne pas avoir organisé une visite de reprise.

Néanmoins une telle analyse ne préjuge-t-elle pas de la prétendue mauvaise foi de l'employeur ? Ce dernier aurait pu valablement estimer que le salarié souhaitait au contraire s'affranchir de la procédure d'inaptitude.

Si nous ne pouvons pas éluder le fait que tout avocat aurait effectivement conseillé à son client de réagir suite à la réception d'une lettre de démission rédigée de la sorte, certains éléments de contexte, dont la cour d'appel semble faire totalement abstraction, nous laisse à penser que le salarié a également tiré profit de son erreur, voire l'aurait délibérément provoquée :

**Bacaly n° 4 - Juin-Décembre 2013**

- le salarié attend presque un an pour saisir le conseil de prud'hommes et contester sa démission. Une telle action a peut-être été initiée suite à la prise en charge par la CPAM de l'accident au titre de la législation professionnelle ;

- les faits de l'espèce ne nous renseignent pas sur la date de la fin de l'arrêt de travail du salarié. Nous comprenons de l'arrêt de la cour d'appel, que le salarié était toujours en suspension du contrat de travail lors de la notification de sa démission. En conséquence, il était impossible pour l'employeur de provoquer une quelconque visite de reprise ;

- il est tout de même curieux qu'un médecin traitant, qui aborde avec son patient les conséquences de ses séquelles sur son activité professionnelle, n'évoque pas la procédure spécifique de reconnaissance de l'inaptitude ou *a minima* la seule compétence du médecin du travail en la matière.

En faveur de la cour d'appel, l'absence d'indication du motif de rupture sur l'attestation Pôle Emploi nous laisse perplexe. Serait-ce un simple oubli ?

En tout état de cause, l'employeur ne tirait finalement aucun profit réel à éluder les dispositions relatives à un licenciement pour inaptitude, lequel semblait en l'espèce se profiler. En effet, le salarié n'étant pas éligible à l'indemnité de licenciement, seule une indemnité compensatrice de préavis aurait été due, dont le montant s'élevait seulement à 604,56 euros.

Il est vrai que dans une telle situation, l'employeur aurait été contraint de procéder à une recherche de reclassement. Toutefois, compte tenu de la taille de la structure (moins de 10 salariés) et du type d'entreprise concernée, à savoir la maçonnerie, l'employeur n'aurait en théorie pas eu de difficulté à prouver l'impossibilité de reclassement du salarié.

L'employeur lui-même n'avait peut-être pas connaissance de la procédure spécifique de déclaration d'inaptitude. Une telle défense aurait été vaine, contrairement aux salariés, nul employeur n'est censé ignorer la loi !

Arrêt commenté :

CA Lyon, Chambre sociale A, 6 décembre 2013, n° 12/03398