

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

À la recherche de la véritable cause de licenciement

Sébastien Ranc

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

À la recherche de la véritable cause du licenciement
Soc., 26 octobre 2022, n° 20-17.501, FS-B

L'espèce. Un salarié exerçant les fonctions de peintre a été placé en arrêt de travail pour maladie le 30 mai 2017. Le 24 novembre 2017, le salarié a transmis à l'assurance maladie une déclaration de maladie professionnelle. Le 28 novembre 2017, il a informé son employeur de sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle et de ce qu'il avait pris attache auprès de la médecine du travail pour une visite de reprise. Le 18 décembre 2017, le médecin du travail a déclaré le salarié inapte définitivement à son poste de peintre. Parallèlement à cette procédure d'inaptitude et par lettre des 13 et 20 novembre 2017, l'employeur a convoqué le salarié à un entretien préalable de licenciement. Il a ensuite notifié le 6 décembre 2017 le licenciement pour motif économique. L'employeur a définitivement cessé son activité et a été radié du registre des métiers le 31 décembre 2017. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de son licenciement car, selon lui, la véritable cause de son licenciement n'était pas la cessation d'activité de l'entreprise mais son inaptitude.

L'office du juge. Selon l'alinéa 3 de l'article L. 1235-1 du Code du travail, « *le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vue des éléments fournis par les parties* ». Concrètement, le juge doit d'abord contrôler le ou les motifs invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement. Mais son contrôle ne s'arrête pas là. « *Il lui incomb[e] de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement* » (Soc., 10 avril 1996, n° 93-41.755, Bull. civ. V, n° 149 ; 23 novembre 1999, n° 97-44.667, inédit) En l'espèce et selon les juges du fond, le véritable motif de licenciement était lié à l'état de santé du salarié, dans la mesure où « *au moment de la notification du licenciement le 6 décembre 2017, l'employeur était informé de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle par le salarié et de ce que le médecin du travail était saisi par celui-ci en vue d'une reprise* ». Ils en ont déduit qu'« *au moment de la notification du licenciement pour motif économique, l'employeur disposait d'éléments suffisants lui permettant de retenir que l'état de santé du salarié pourrait faire l'objet d'une inaptitude en lien avec l'activité professionnelle* » (CA Paris, pôle 6, ch. 5, 20 mai 2020, n° 19/03763). La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond pour manque de base légale. Au visa des articles L. 1233-3 et L. 1235-1 du Code du travail, la Haute juridiction décide que la cour d'appel n'avait pas « *recherché si la cessation d'activité de l'entreprise invoquée à l'appui du licenciement ne constituait pas la véritable cause du licenciement* » (Soc., 26 octobre 2022, n° 20-17.501, publié : SSL 2022, n° 2021, p. 12, note F. CHAMPEAUX ; D. actu, 16 novembre 2022, note Cl. COUËDEL). La difficulté pour le juge est d'identifier la véritable cause parmi celles invoquées par les parties à la relation de travail.

Chronologie des motifs de licenciement. Comment articuler le régime de l'inaptitude dont peut découler un licenciement avec les autres causes de licenciement ? La cour d'appel de renvoi devra partir à la recherche de la véritable cause du licenciement, laquelle dépend de la chronologie des faits. Comme le rappelle Madame l'Avocate générale WURTZ, dans son riche avis disponible sur le site internet de la Cour de cassation, « si à la date de l'engagement de la procédure ou pendant son cours, l'inaptitude du salarié est formellement constatée par le médecin du travail, la jurisprudence de la chambre fait prévaloir le régime de l'inaptitude, eu

égard aux règles protectrices dues au salarié inapte et en particulier à la nécessité pour l'employeur de faire des recherches de reclassement conformes à l'avis du médecin du travail ». Autrement dit, il faut être certain qu'à la date du licenciement, l'employeur est bel et bien au courant de l'inaptitude du salarié. En l'espèce et antérieurement à la notification du licenciement, l'employeur était uniquement informé de l'existence d'une demande formée par le salarié auprès du médecin du travail d'organisation d'une visite médicale, ainsi que d'une demande formée auprès de la CPAM en reconnaissance d'une maladie professionnelle. Or, la visite de reprise aurait pu conduire à un avis d'aptitude et la demande en reconnaissance d'une maladie professionnelle ne pas aboutir. *A contrario*, si la notification du licenciement pour motif économique avait été postérieure à l'avis d'inaptitude, la véritable cause du licenciement aurait été l'état de santé du salarié (Soc., 14 mars 2000, n° 98-41.556, *Bull. civ. V*, n° 103). C'est donc essentiellement la date de l'avis d'inaptitude qui cristallise les débats.

Un arrêt cité dans l'avis de Madame l'Avocate générale pourrait semer le trouble. La Cour de cassation a décidé que le licenciement pour motif économique était justifié alors même que le licenciement avait été notifié le lendemain de l'avis d'inaptitude (Soc., 15 septembre 2021, n° 19-25.613, publié). Ce dernier arrêt n'est pas tout à fait transposable à notre affaire car le salarié n'avait alors pas pris la peine de contester la véritable cause du licenciement. Il ne faut pas oublier qu'en matière de cause réelle et sérieuse de licenciement, si le risque de la preuve bénéficie au salarié, la charge de la preuve reste partagée (C. trav., art. L. 1235-1, al. 3). Au salarié donc de plaider et de rapporter que son licenciement pour motif économique est en réalité lié à son état de santé.