



## **RAPPORT DE M. LEPERCHEY, CONSEILLER RÉFÉRENDIAIRE**

**Arrêt n° 961 du 2 octobre 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 23-12.702**

**Décision attaquée : Conseil des prud'hommes de Nevers du 27 décembre 2022**

**La SA La Poste  
C/  
Mme [N] [R]**

---

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Mme [R] a été engagée en qualité d'agent colis, le 28 janvier 2011, par l'établissement public La Poste, devenu la société La Poste.

Licenciée le 8 mars 2021, pour inaptitude d'origine non professionnelle, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de son indemnité de préavis.

Par jugement du 27 décembre 2022, le conseil de prud'hommes de Nevers a :

- dit et jugé que la salariée devait percevoir une indemnité de préavis,
- condamné l'employeur à lui verser les sommes suivantes :
  - 4 519,88 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, majorée des intérêts au taux légal à compter de la saisine,
  - 350 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné l'employeur à établir et transmettre à la salariée un bulletin de salaire rectificatif pour le mois de mars 2021 et une attestation Pôle emploi rectifiée,

- condamné l'employeur aux dépens,
- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à 1 716,50 euros.

### Le pourvoi :

Déclaration de pourvoi de la société La Poste : 23 février 2023

Mémoire ampliatif : 23 juin 2023 (*demande article 700 cpc : 4 000 euros*)

Observations banales en défense : 6 novembre 2023 (*demande article 700 cpc : 3 500 euros*)

Mémoire complémentaire en défense : 5 janvier 2014

## **2 - Analyse succincte du moyen**

L'employeur fait grief au jugement de le condamner à verser à la salariée une somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de le condamner à établir et à transmettre à celle-ci un bulletin de salaire rectificatif pour le mois de mars 2021 et une attestation Pôle emploi rectifiée et de le condamner à lui verser une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

1°/ que l'article 9 de la convention commune La Poste France Télécom dispose que : *"Après la période d'essai, le délai du préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure est fixé selon un tableau qui détaille la durée du préavis selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié"* ; qu'il ajoute : *"En cas de licenciement, la durée de préavis est augmentée d'un mois pour les agents contractuels âgés de 50 à 55 ans, et de trois mois à partir de 55 ans. À la demande de l'agent contractuel, l'exploitant peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie du préavis. Pendant la durée du préavis, l'agent contractuel a droit à deux heures d'absence par jour, cumulables, pour chercher un autre emploi. Ces heures sont rémunérées"* ; que ces dispositions, qui édictent un droit au préavis en application de l'article L.1234-1 du code du travail au profit des salariés licenciés pour un motif autre qu'une faute grave ou un cas de force majeure et en fixent la durée, ne prévoient ni sa rémunération, ni l'indemnisation éventuelle du préavis non effectué ; que pour condamner La Poste à indemniser le préavis non effectué de Mme [R], licenciée pour impossibilité de reclassement suite au constat de son inaptitude d'origine non professionnelle, le conseil de prud'hommes a énoncé : *"... que l'article 69 de la convention commune, résultant d'un accord d'entreprise, prévoit expressément de ne pas indemniser le préavis d'un salarié licencié dans le cas d'une faute grave ou de la force majeure. A contrario, il prévoit donc d'indemniser ce préavis dans toutes les autres formes de rupture du contrat de travail"* ; qu'en statuant de la sorte, le conseil de prud'hommes a violé par fausse interprétation les dispositions conventionnelles susvisées ;

2°/ que l'article L. 2251-1 du code du travail et le principe fondamental d'application de la norme la plus favorable n'ont vocation à être mis en oeuvre qu'en cas de concours de normes prévoyant des avantages ayant le même objet ou la même cause ; qu'en l'espèce le conseil de prud'hommes, pour condamner La Poste à verser à Mme [R], licenciée pour impossibilité de reclassement suite au constat de son inaptitude d'origine non professionnelle, une indemnité compensatrice de préavis représentant deux mois de rémunération, a énoncé que : *"Comme le prévoit l'article L.2253-1 il est tout à fait possible, dans le cadre d'un accord d'entreprise de déroger au code du travail pour apporter des dispositions plus favorables aux salariés. Aussi, l'analyse raisonnable de ces textes, permet d'interpréter l'article 69 comme octroyant l'indemnisation d'un"*

*préavis dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle" ; qu'en statuant de la sorte quand l'article 69 de la convention collective commune, qui ne prévoyait pas l'indemnisation du préavis du salarié licencié pour impossibilité de reclassement suite au constat de son inaptitude d'origine non professionnelle, n'entrait pas en concours avec l'article L. 1226-4 du code du travail et ne devait pas prévaloir sur ses dispositions, le conseil de prud'hommes a violé les dispositions légales et le principe susvisé.*

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

- interprétation de l'article 69 de la convention commune La Poste France Télécom et droit des salariés de la société La Poste à une indemnité de préavis en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### Sur la recevabilité

La salariée conteste la recevabilité des deux branches du moyen, arguant qu'elles sont contraires à la thèse développée devant les juges du fond.

Les conclusions de l'employeur soutenaient que la convention commune La Poste France Télécom, applicable en l'espèce, « n'entend(ait) pas déroger favorablement aux dispositions légales relatives au licenciement pour inaptitude non professionnelle » (conclusions de la Poste, page 11, paragraphe 1, production MA n° 02).

#### Sur le fond

Sur l'articulation entre les dispositions de l'article L. 1226-4 du code du travail et les celles de la convention collective applicable

Aux termes de l'article L 1226-4 du code du travail :

*Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.*

*Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.*

*En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.*

Il s'ensuit que le salarié licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis, le salarié licencié pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ayant en revanche droit à une indemnité compensatrice d'un montant

égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis en vertu des dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail.

Selon une jurisprudence ancienne, un salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'effectuer.

Soc., 29 juin 1977, pourvoi n° 76-40.749, *Bull.* 1977, V, n° 433

Soc., 5 mai 1977, pourvoi n° 75-40.778, *Bull.* 1977, V, n° 297

Soc., 4 avril 1979, pourvoi n° 77-41.271, *Bull.* 1979, V, n° 312

Ce principe vaut, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Soc., 6 mai 2009, pourvoi n° 08-40.997

En outre, la jurisprudence retient que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi dès lors que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude.

Soc., 18 mars 2003, pourvoi n° 01-40.793, *Bull.* 2003, V, n° 99, RJS 6/03 n° 725

Soc., 23 novembre 2005, pourvoi n° 04-47.542, *Bull.* 2005, V, n° 336

Soc., 17 janvier 2006, pourvoi n° 03-48.262, RJS 4/06 n° 432.

En revanche, le salarié qui est dans l'incapacité d'effectuer son préavis ne saurait être condamné à payer une indemnité compensatrice à l'employeur. Il incombe à celui-ci, demandeur au paiement de l'indemnité de préavis, d'établir l'aptitude et la capacité physique du salarié à reprendre le travail.

Soc., 1<sup>er</sup> octobre 2014, pourvoi n° 13-16.677

L'articulation entre les dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail et la convention collective applicable au cas d'espèce du salarié considéré peut être illustrée par les arrêts suivants.

En l'état d'une convention collective ne prévoyant pas le paiement du préavis en cas d'impossibilité pour l'agent licencié de l'exécuter en totalité ou en partie, en raison notamment de son état de santé, l'intéressé qui a reconnu lui-même qu'il était dans l'impossibilité d'effectuer son délai-congé doit être débouté de sa demande d'indemnité compensatrice.

Soc., 11 avril 1996, pourvoi n° 93-42.416

Selon la convention collective nationale des fleuristes du 24 septembre 1968, en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit en informer son employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Au-delà de cette durée et sans justification de la part du salarié, l'employeur est dispensé de tout engagement ou indemnité à son égard. Le salarié malade conserve les droits qu'il a acquis à la date de notification de son absence pour maladie et reçoit l'indemnité de préavis. Dès lors, une cour d'appel ne peut débouter un salarié soumis à cette convention collective de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis alors qu'elle constate qu'il était en arrêt de travail et que l'employeur avait été régulièrement informé de cette situation qui s'est poursuivie pendant le préavis.

Soc., 11 mai 2005, pourvoi n° 03-41.927, *Bull.* 2005, V, n° 162, RJS 8-9/05 n° 856

Lorsque la convention collective applicable prévoit que, si le remplacement du salarié s'impose, l'employeur est fondé à le lui notifier en tenant compte des articles de la convention aux termes desquels les indemnités de préavis et de licenciement sont

dues sauf faute grave, l'employeur qui procède au remplacement d'un salarié malade doit à celui-ci les indemnités de licenciement et de préavis.

Soc., 24 juin 1992, pourvoi n° 88-45.263, *Bull.* 1992, V, n° 414, RJS 8-9/92 n° 972

De même, dès lors que l'article 30, alinéa 4, de la convention collective de la métallurgie de l'Eure dispose, d'une part, que les absences résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, et, d'autre part, que l'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par force majeure pour nécessité de remplacement, devra verser au salarié une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été respecté, le salarié licencié pour inaptitude résultant d'une maladie a droit à cette indemnité prévue à l'article 30, alinéa 4, de la convention collective.

Soc., 23 novembre 1994, pourvoi n° 91-41.888, *Bull.* 1994, V, n° 305

En outre, il résulte de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie que, lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée en raison de l'inaptitude physique du salarié ayant pour cause la maladie, l'employeur doit verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Soc., 21 juin 1995, pourvoi n° 92-43.347, *Bull.* 1995, V, n° 203, RJS 8-9/95, n° 877

Cet arrêt a été commenté comme suit à la revue de jurisprudence sociale :

*Selon une jurisprudence constante, l'indemnité de préavis n'est pas due par l'employeur si le salarié est dans l'impossibilité de son fait d'exécuter le préavis ; c'est le cas lorsque le licenciement est prononcé en raison de sa maladie prolongée ou de son inaptitude à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment (Cass. soc. 27 octobre 1993, RJS 12/93, n° 1189 ; Bull. civ. V, p. 170, n° 250). Mais la règle ne s'applique évidemment qu'autant qu'une disposition conventionnelle plus favorable ne prévoit pas le versement d'une indemnité de préavis même dans ce cas de rupture, ce que rappelle la décision ci-dessus.*

Il a également été jugé, s'agissant de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Savoie, que, lorsque la convention collective applicable se borne à réglementer la durée du préavis en cas de rupture du fait de l'employeur sans disposer que l'indemnité de préavis sera due dans le cas de rupture du contrat de travail en raison de l'indisponibilité prolongée du salarié pour maladie, l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité de l'exécuter.

Soc., 9 octobre 1996, pourvoi n° 93-43.587

*Vu l'article 30 de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Savoie ;*

*Attendu que, pour condamner la société Depoisier Gervex à payer à M. [X] une somme à titre d'indemnité de préavis et une autre au titre des congés payés afférents, la cour d'appel a énoncé, que l'article 30 de la convention collective prévoyant qu'en cas de rupture du fait de l'employeur la durée du préavis ne pourrait être inférieure à deux mois après deux ans d'ancienneté, M. [X], en l'absence de faute grave, avait droit à une indemnité compensatrice de préavis, qu'il importait peu que le salarié eut été dans l'impossibilité de l'exécuter pour cause de maladie l'employeur ayant lui-même pris l'initiative de l'en priver ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité de l'exécuter et alors, d'autre part, que l'article 30 de la convention collective applicable se borne à réglementer la durée du préavis en cas de rupture du fait de l'employeur sans disposer que l'indemnité de préavis sera due dans le cas de rupture du contrat de travail en raison de l'indisponibilité prolongée du salarié pour maladie, la cour d'appel a violé par fausse interprétation le texte susvisé ;*

Cet arrêt a été commenté comme suit à la revue de jurisprudence sociale (RJS 11/96, n° 1164) :

*En vertu d'une jurisprudence constante, l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité de l'exécuter, sauf disposition conventionnelle plus favorable (Cass. soc. 21 juin 1995 ; RJS 8-9/95, n° 877). Encore convient-il, pour que joue l'exception, que la disposition conventionnelle en cause soit sans ambiguïté, en ce qu'elle prévoit bien que l'indemnité de préavis sera due au salarié dont le contrat est rompu en raison de sa maladie prolongée (ou des conséquences de sa maladie prolongée, à savoir la nécessité de son remplacement), et par conséquent même s'il ne lui est pas possible de l'exécuter.*

Violait l'article 33 de la convention collective des industries électriques d'Ille-et-Vilaine applicable ne prévoyant le paiement de l'indemnité de préavis que dans le cas des absences pour maladie d'une durée inférieure à un an, la cour d'appel condamnant l'employeur au paiement de cette indemnité alors qu'elle a constaté que la rupture du contrat de travail pour inaptitude physique du salarié est survenue plus d'un an après la cessation d'activité de l'intéressé pour cause de maladie.

Soc., 3 juin 1997, pourvoi n° 94-45.184, *Bull.* 1997, V, n° 205, RJS 7/97, n° 807

Cet arrêt a reçu le commentaire suivant à la revue de jurisprudence sociale :

*L'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité physique de l'exécuter, sauf disposition conventionnelle plus favorable ; cela suppose que la convention collective soit sans ambiguïté (voir dans le sens de clauses conventionnelles permettant le paiement d'une telle indemnité : Cass. soc. 23 novembre 1994, *Bull. civ.* V, p. 208, n° 305, à propos de la convention collective de la métallurgie de l'Eure ; Cass. soc. 21 juin 1995, RJS 8-9/95, n° 877, à propos de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ; mais voir en sens contraire : Cass. soc. 9 octobre 1996, RJS 11/96, n° 1164 à propos de la convention de la métallurgie de Haute-Savoie).*

*La particularité de l'espèce ci-dessus reproduite tenait à la rédaction de l'article 33 de la convention collective des industries électriques d'Ille-et-Vilaine : ce texte ne vise que les absences pour maladie inférieures à un an. Dans cette hypothèse, les dispositions conventionnelles prévoient que le licenciement doit être justifié par la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent pour cause de maladie et l'intéressé bénéficie d'une indemnité de préavis. L'obligation de l'employeur au paiement d'une telle indemnité apparaît être la contrepartie de cette possibilité de licenciement lorsque l'absence est inférieure à un an.*

*Pouvait-on étendre cette disposition à l'hypothèse d'un licenciement intervenu au-delà de cette durée d'absence ? Dans le silence de la convention collective, les juges du fond avaient cru pouvoir en décider ainsi.*

*La Haute Juridiction ne pouvait que censurer cette interprétation extensive de la convention collective, contraire à sa jurisprudence.*

Violait l'article 55 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale la cour d'appel qui alloue, sur le fondement de ce texte, une indemnité de préavis à un salarié licencié en raison de son inaptitude physique, alors que cet article se borne à prévoir le mode de calcul du délai-congé, sans disposer que l'indemnité de préavis sera due dans le cas de la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie.

Soc., 18 juin 1997, pourvoi n° 94-42.325, *Bull.* 1997, V, n° 230, RJS 8-9/97 n° 966

Le commentaire de cet arrêt à la revue de jurisprudence sociale mentionne :

*2° Confirmation de la jurisprudence : l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans l'impossibilité physique de l'exécuter en conséquence d'une maladie non professionnelle, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (notamment, Cass. soc. 21 juin 1995 ; RJS 8-9/95, n° 877). Mais encore faut-il que la disposition conventionnelle soit dépourvue d'ambiguïté (Cass. soc. 9 octobre 1996, RJS 11/96, n° 1164 ; Cass. soc. 3 juin 1997, RJS 7/97, n° 807).*

Pour un autres exemple : Soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 98-45.791, *Bull.* 2001, V, n° 310

Selon l'article 514 de la convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labour et des industries graphiques, les absences justifiées par l'indisponibilité dûment constatée résultant de maladie ou d'accident ne rompent pas le contrat, mais si leur durée impose le remplacement effectif du cadre ou agent de maîtrise, l'employeur pourra notifier à l'intéressé la nécessité de se priver de ses services et, dans ce cas, le cadre ou agent de maîtrise licencié recevra le montant de l'indemnité de préavis. Dès lors, la cour d'appel ayant constaté que le salarié a été licencié pour inaptitude et non pour maladie justifie légalement sa décision en déboutant celui-ci de sa demande en paiement de ladite indemnité.

Soc., 11 février 2004, pourvoi n° 01-42.976, *Bull.* 2004, V, n° 51, RJS 4/04 n° 402

De même, la cour d'appel qui constate que la rupture du contrat a été prononcée en raison de l'inaptitude physique du salarié, et non pour maladie, ne peut faire droit à la demande du salarié en paiement de l'indemnité de préavis, dès lors que l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, applicable à la cause, dispose que l'indemnité de préavis n'est pas due dans le cas d'une rupture du contrat de travail fondée sur l'inaptitude physique du salarié.

Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-44.632, RJS 11/07 n° 1175

En l'espèce, la convention collective applicable est la convention commune La Poste France Télécom. Aux termes de l'article 69 de cette convention, intitulé « Préavis de licenciement ou de démission » :

*Après la période d'essai, le délai du préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure est fixé selon le tableau ci-après :*

| <i>Ancienneté</i>                                                                                                                   | <i>Démission / Licenciement</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <i>Ancienneté de service continu inférieure à 6 mois :<br/>- Autres personnels<br/>- Ingénieurs et Cadres supérieurs</i>            | <i>8 jours<br/>15 jours</i>     |
| <i>Ancienneté de service continu comprise entre 6 mois et 2 ans :<br/>- Autres personnels<br/>- Ingénieurs et Cadres supérieurs</i> | <i>1 mois<br/>2 mois</i>        |
| <i>Ancienneté de service continu supérieure à 2 ans :<br/>- Autres personnels<br/>- Ingénieurs et Cadres supérieurs</i>             | <i>2 mois<br/>3 mois</i>        |

*En cas de licenciement, la durée de préavis est augmentée d'un mois pour les agents contractuels âgés de 50 à 55 ans, et de trois mois à partir de 55 ans.*

*A la demande de l'agent contractuel, l'exploitant peut dispenser celui-ci d'effectuer tout ou partie du préavis.*

*Pendant la durée du préavis, l'agent contractuel a droit à deux heures d'absence par jour, cumulables, pour chercher un autre emploi. Ces heures sont rémunérées.*

Le premier alinéa de ce texte exclut ainsi du bénéfice du préavis les salariés dont le contrat de travail a été rompu par l'effet d'une démission, d'un licenciement pour faute grave ou d'un cas de force majeure.

### Sur l'interprétation des conventions collectives

L'interprétation des conventions collectives par les juges du fond est contrôlée par la Cour.

Ass. plén, 23 octobre 2015, pourvoi n° 13-25.279, *Bull.* 2015, Ass. Plén. n° 6

La chambre retient, depuis un arrêt publié du 25 mars 2020, qu'une convention collective, lorsqu'elle manque de clarté, doit être interprétée, d'abord, en respectant la lettre du texte, ensuite, en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467

Pour une analyse critique de cet arrêt, voir l'article de Frédéric Gea, professeur, publié à la revue de jurisprudence sociale (RJS 11/20, Chronique, « [L'interprétation des conventions et accords collectifs, une question à reconsidérer](#) »). Cet arrêt a également fait l'objet d'un commentaire du professeur Vachet (*La Semaine Juridique - Entreprise et affaires* n° 29 du 16 juillet 2020 - Convention collective - Règles d'interprétation des conventions collectives - [Commentaire par Gérard Vachet](#)) et d'un commentaire du professeur Gauriau (*La Semaine Juridique - Social* n° 28 du 15 juillet 2020 - Conventions et accords collectifs - Méthode d'interprétation d'une convention collective - [Commentaire par Bernard Gauriau](#)).

Le primat d'une interprétation littérale des accords collectifs était déjà défendu, dès 1996, par M. Jean-Yves Frouin dans une chronique parue à la revue de jurisprudence sociale (« [L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail](#) », J.-Y. Frouin, RJS 03/96, n° 137), l'auteur énonçant notamment qu'en cette matière, comme en matière d'interprétation de la loi, « *le texte prime l'intention* ».

Pour des exemples d'application de la jurisprudence du 25 mars 2020 : Soc., 21 juin 2023, pourvoi n° 22-12.844 ; Soc., 7 juin 2023, pourvoi n° 21-25.955 ; Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-16.326