

LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	2
<i>Section 1 : La suspension du contrat de travail</i>	2
<i>Section 2 : L'inaptitude</i>	4
<i>Section 3 : Le licenciement en raison d'absences répétées ou prolongées</i>	8
<i>Section 4 : Catégories particulières de salariés protégés</i>	9

LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les contraintes spécifiques, voire même l'impossibilité pour un salarié d'effectuer son travail en raison de son état de santé, sont régies par différentes règles selon la situation du salarié, tout cela dans le respect du principe de non-discrimination.

SECTION 1 : LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A) Principe

Pendant la suspension du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, le salarié n'est plus sous la subordination juridique de son employeur.

Ce dernier ne peut donc lui demander de fournir un travail, d'assister à une réunion, de l'obliger à aller consulter le médecin du travail...

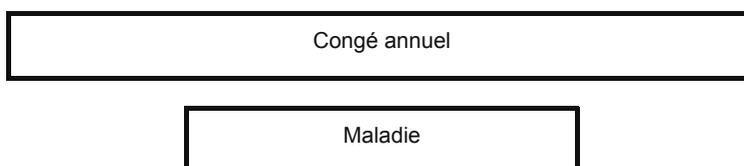
B) Le concours de causes de suspension

1) Le chevauchement des périodes de suspension

Lorsque plusieurs causes de suspension se chevauchent, celle qui est survenue la première dans le temps détermine les effets attachés à la suspension pendant toute sa durée.

Exemple : maladie et congés payés

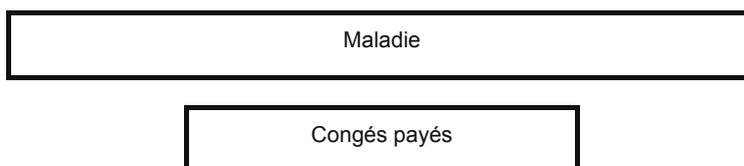
Hypothèse n°1 :



Conséquences :

1. La maladie n'interrompt pas le cours des congés payés
2. Le salarié ne peut pas prétendre à des jours de congé supplémentaire pour compenser les jours perdus du fait de la maladie
3. Il ne peut prétendre au cumul de l'indemnité de congés payés et du maintien de salaire au titre de l'article 41 de la CCNT.
4. Il peut cumuler l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières puisque dans cette hypothèse le salaire est maintenu au titre des congés payés.

Hypothèse n°2 :



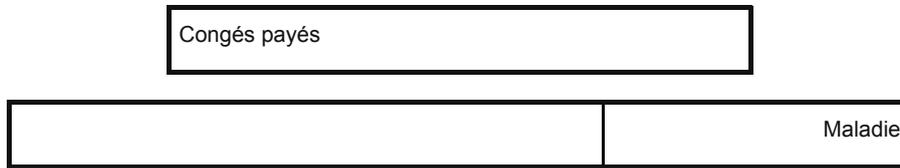
Conséquences : Les congés annuels sont reportés

2) La succession de périodes de suspension

Lorsqu'à l'issue de la période de suspension imputable à une première cause, le contrat de travail

demeure suspendu pour une seconde cause, c'est le régime qui est applicable à cette dernière qui trouve sa pleine application.

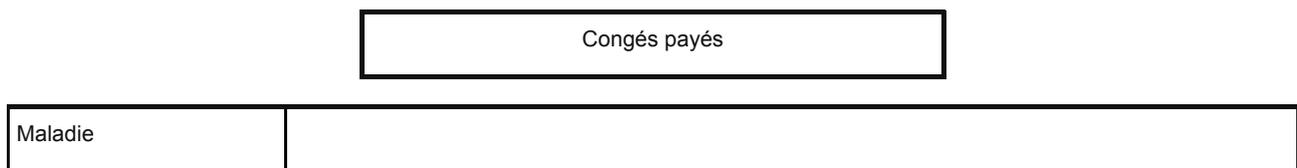
Hypothèse n°1 :



Conséquences :

1. Le congé payé se poursuit jusqu'au terme prévu.
2. Pendant le chevauchement des congés payés et de la maladie, on retrouve les conséquences susvisées.
3. Lorsque le congé payé prend fin, la suspension pour maladie succède au congé payé et produit pleinement ses effets.

Hypothèse n°2 :



Conséquences :

1. La maladie prime jusqu'à son terme.
2. La partie du congé comprise dans la maladie est reportée.

C) Le report de congés payés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

La Cour de cassation, dans un arrêt du 27 septembre 2007 (pourvoi n°05-42293), retient que la victime d'un accident de travail doit pouvoir reporter ses droits à congés payés.

Elle précise en effet « qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 93/104/CE du conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail » .

Cette solution est transposable aux maladies professionnelles mais pas aux accidents de trajet, qui n'ont d'incidence qu'en droit de la Sécurité sociale.

D) Le report de congés payés en cas de maladie

Le salarié bénéficie d'un report de congés en cas d'arrêt maladie, si c'est bien du fait de son absence pour maladie qu'il n'a pu prendre ses congés payés et ce en vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés Européennes (décision du 20 janvier 2009) et celle de la

Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009, pourvoi n°07-44488)

SECTION 2 : L'INAPTITUDE

L'inaptitude est l'impossibilité pour le salarié d'exécuter son travail pour une raison médicale.

Il convient ici de distinguer cette situation de l'invalidité, notion propre au droit de la Sécurité sociale, qui concerne la relation entre le salarié en tant qu'assuré social et la CPAM.

L'invalidité n'a donc aucune incidence sur la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié, régie par le Code du travail.

Certes, *l'article L341-4* du Code de la Sécurité sociale utilise le critère de la capacité d'exercice d'une activité professionnelle pour classer le salarié dans une des trois catégories d'invalidité.

Mais cette appréciation de la capacité de travailler est effectuée par le médecin conseil de la CPAM, lequel n'est pas censé connaître les postes existant dans l'organisme.

S'il peut donc juger de la capacité générale de travailler du salarié, il ne saurait déterminer si ce dernier est apte à continuer de travailler sur le poste qu'il occupe.

Or, le médecin du travail connaît les postes existant dans l'organisme. Lui seul peut donc apprécier si le salarié, au vu de son état de santé, peut fournir sa prestation de travail.

S'il juge le salarié inapte, celui-ci devra alors faire l'objet d'un reclassement ou, si cela s'avère impossible, d'un licenciement.

Si aucune de ces mesures n'a été prise au terme d'un délai d'un mois après la constatation de l'inaptitude, l'employeur devra alors verser de nouveau sa rémunération à son salarié.

A) Procédure de reconnaissance

La procédure est explicitée à *l'article R4624-31* du Code du travail :

« Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

1. Une étude de ce poste ;
2. Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
3. Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires. »

1) Deux visites médicales espacées d'au moins deux semaines

Ainsi que le prévoit *l'article R4624-31*, l'inaptitude n'est définitive qu'à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines (soit 14 jours).

En cas de non respect du délai, la Cour a sanctionné l'employeur en prononçant la nullité du licenciement sur le fondement de la discrimination en raison de l'état de santé (Cass. Soc., 20/09/2006, pourvoi n°05-40421).

Il a été jugé que deux visites, l'une étant intervenue le 4 juillet 2000, l'autre le 18 juillet 2000, satisfaisait à cette obligation (Cass. Soc., 08/12/2004, pourvoi n°02-44203).

Il faut également préciser qu'il s'agit là d'un délai minimum, les deux visites pouvant être effectuées à plus de deux semaines d'intervalle (Cass. Soc., 03/05/2006, pourvoi n°04-47613).

Ces deux visites ne sont néanmoins pas nécessaires si le maintien du salarié à son poste entre les deux visites engendre un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers.

Pour que la première visite soit suffisante, l'avis du médecin du travail doit faire référence expressément à *l'article R4624-31* en précisant qu'il n'y a lieu qu'à une seule visite.

Outre la référence obligatoire à *l'article R4624-31*, la Cour de cassation considère que la référence à une procédure d'urgence ne pouvait suppléer à l'absence de précision d'une seule visite (Cass. soc, 20/09/2010, n°08-45270).

2) L'inaptitude temporaire ou partielle

Il arrive parfois que le médecin du travail décide que le salarié n'est actuellement pas apte à son poste, mais qu'il devra être réexaminé dans un certain délai (quelquefois assez long) pour décider si l'inaptitude est définitive ou pas.

Le délai de deux semaines entre les deux visites étant un délai minimum, il y a lieu de se conformer à l'avis du médecin du travail.

Un avis d'inaptitude temporaire émis par le médecin du travail n'emporte pas suspension du contrat de travail, et l'employeur n'est dispensé de payer la rémunération au salarié qui se tient à sa disposition que s'il démontre qu'une situation contraignante l'empêche de fournir du travail (Cass. Soc., 15/07/1998, pourvoi n° 96-40768).

L'inaptitude partielle survient lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte « sous réserve... », c'est-à-dire qu'il ne peut rester à son poste, mais pourrait être affecté sur un autre poste de travail conforme aux réserves émises.

On peut toutefois considérer cet avis comme un avis d'aptitude si les propositions d'aménagement du poste sont mineures et n'affectent pas le contrat de travail.

Ainsi, l'avis peut déclarer le salarié apte sous réserve de ne pas rester dans une station debout de manière prolongée, ou de ne pas porter de charges lourdes.

Dans ce cas, il faut considérer cet avis comme un avis d'inaptitude (le salarié étant en effet inapte sur son poste de travail), et tenter de reclasser le salarié sur un poste qui correspond aux réserves du médecin du travail.

3) Le maintien de la rémunération

Deux questions se posent : y a-t-il lieu de maintenir la rémunération entre les deux visites d'une part, et après la seconde visite d'autre part (donc avant le reclassement ou le licenciement) ?

La seconde hypothèse ne pose pas de problème puisque *l'article L1226-4* du Code du travail prévoit expressément que si le salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Si l'employeur doit reprendre le paiement du salaire au-delà du délai d'un mois après la seconde visite, c'est bien que ce salaire n'était pas versé avant.

Entre les deux visites médicales, le salarié ne fournit aucune prestation de travail et en l'absence de jurisprudence, il n'y a pas d'obligation juridique à maintenir le salaire.

Bien entendu, il faut réserver l'hypothèse où le salarié justifie son absence par des arrêts de travail pendant cette période. Il aura alors droit au maintien de salaire prévu à l'article 41 de la Convention collective selon ses droits.

B) Reclassement

Dès lors que le salarié a été reconnu définitivement inapte, l'employeur est tenu de rechercher un poste de reclassement, et ce même si l'avis du médecin du travail déclare le salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise (Cass. soc., 16/06/1988, pourvoi n°85-46452).

Il est dès lors conseillé d'établir la liste des postes vacants et de la communiquer au médecin du travail afin que celui-ci détermine si l'un d'eux peut convenir au salarié, ou peut faire l'objet d'un aménagement de poste.

L'obligation de reclassement est une obligation de moyen, c'est-à-dire que l'employeur n'est pas obligé d'y parvenir s'il ne le peut pas.

Mais cette obligation est généralement appréciée de manière très stricte par les juges, qui reprochent souvent aux employeurs de ne pas avoir examiné toutes les possibilités (aménagements de poste, permutations, affectation sur un autre site...)

La jurisprudence a également précisé que cette recherche d'un reclassement doit s'effectuer non seulement à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi au sein du groupe.

Dans la mesure où l'employeur doit prouver qu'il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour remplir cette obligation, il est vivement conseillé de demander par écrit aux autres organismes de Sécurité sociale de la région s'ils n'ont pas de postes disponibles pouvant convenir à ce salarié.

D'un point de vue juridique, il ne s'agit pas là d'une obligation, mais une telle initiative ne pourra qu'être favorablement perçue par les juges en cas de contentieux.

Il convient enfin de préciser que le reclassement qui fait suite à une décision d'inaptitude n'est pas nécessairement effectué sur un poste assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il peut tout à fait se faire sur un poste classé à un niveau de rémunération moindre.

Dans tous les cas, le reclassement obéit aux principes applicables en matière de modification du contrat de travail : s'il induit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail (modification de la durée du travail, de la rémunération, de la qualification, ou changement important des horaires de travail), un avenant signé entre les deux parties sera nécessaire.

Comme toute modification du contrat de travail, le salarié peut la refuser. Il faut néanmoins préciser que la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 6 février 2008 (pourvoi n°06-44413), que « dans l'hypothèse où le salarié conteste la compatibilité du poste auquel il est affecté avec les recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de solliciter à nouveau l'avis de ce dernier » .

Si au contraire il n'a d'impact que sur les conditions de travail (c'est-à-dire tout ce qui n'est pas une modification d'un élément essentiel du contrat), la signature d'un avenant n'est pas obligatoire (elle est néanmoins recommandée).

Inaptitude d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) :

En vertu de *l'article L1226-10* du Code du travail, la proposition de reclassement doit obligatoirement être précédée de la consultation des délégués du personnel.

Le non respect de cette obligation rend le licenciement abusif, les sanctions étant prévues à *l'article L1226-15* (réintégration ou, si refus par l'employeur ou le salarié, indemnité au moins égale à 12 mois de salaire).

C) Licenciement

Si le reclassement du salarié inapte s'avère impossible, la seule issue est le licenciement.

1) Inaptitude non professionnelle

La procédure à respecter est la procédure de licenciement de droit commun (convocation à entretien préalable, entretien préalable, notification du licenciement).

Concernant les indemnités de rupture, le salarié s'ouvre droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement et à l'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

Le salarié étant dans l'impossibilité d'effectuer le préavis, aucune indemnité compensatrice n'est due à ce titre.

La Cour de cassation a toutefois jugé que le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du préavis non exécuté (Cass. Soc., 17/01/2006, pourvoi n°03-48262 et 20/09/2006, pourvoi n°05-44259).

Cette date sera donc retenue à la fois pour le calcul de l'ancienneté, mais aussi pour le droit aux allocations de chômage.

2) Inaptitude professionnelle

Des règles particulières s'appliquent si l'inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), les indemnités versées au salarié étant alors nettement plus importantes.

En effet, en application de *l'article L1226-14* du Code du travail, celui-ci a droit :

- D'une part, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun, bien que, là encore, aucun préavis ne soit exécuté.

Il faut toutefois préciser qu'il ne s'agit pas là d'une indemnité de préavis (aucune indemnité compensatrice de congés payés sur préavis n'est donc due dans cette hypothèse). La rupture du contrat est donc effective dès la notification du licenciement.

- D'autre part, à une indemnité spéciale de licenciement. Celle-ci est égale à la plus élevée de ces deux sommes : soit le double de l'indemnité légale de licenciement, soit l'indemnité conventionnelle de licenciement, cette dernière n'ayant pas alors à être doublée (Cass. Soc.,

22/02/2000, n°98-40137).

D) Délai d'un mois

Selon l'*article L1226-4* cité ci-dessus, le salaire doit à nouveau être versé si, à l'issue d'un délai d'un mois courant à compter de la déclaration d'inaptitude (seconde visite en principe, première visite en cas de danger immédiat), le salarié n'a été ni reclassé ni licencié (Cass. Soc. 30 mai 2007 06-42944).

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation s'expose, au choix du salarié, soit à être condamné au paiement des salaires non versés, soit à ce que la rupture soit requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

SECTION 3 : LE LICENCIEMENT EN RAISON D'ABSENCES RÉPÉTÉES OU PROLONGÉES

Le licenciement fondé sur l'état de santé du salarié est discriminatoire, et donc contraire à l'*article L1132-1* du Code du travail.

La jurisprudence admet néanmoins la validité du licenciement fondé non sur la maladie du salarié, mais sur les conséquences de celle-ci sur le contrat de travail, qui empêche le salarié d'exécuter sa prestation de travail de manière satisfaisante.

Pour être valable, un tel licenciement doit toutefois remplir deux conditions : il doit d'une part désorganiser gravement le bon fonctionnement de l'entreprise, et d'autre part, nécessiter le remplacement définitif du salarié.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré qu'il n'y avait pas nécessité de remplacement définitif du salarié malade dans les circonstances suivantes :

- La personne absente n'avait été remplacée que sur la moitié de sa durée de travail (Cass. Soc., 06/02/2008, pourvoi n°06-44389)
- les absences du salarié pouvaient être palliées par un travail supplémentaire des autres employées ou l'embauche d'une travailleuse intérimaire (Cass. soc., 13/03/2001, pourvoi n°99-40110)
- le remplacement du salarié malade avait été effectué par une promotion interne, puis par l'embauche d'un salarié, un mois après et ce, pour une durée déterminée (Cass. soc., 09/07/2003, pourvoi n°01-42737)
- le remplacement du salarié absent est assuré par un salarié en contrat à durée déterminée (Cass. soc., 02/03/2005, pourvoi n°03-42800)
- les fonctions essentielles du salarié absent ont été remplies par son assistant à qui ont été conférés la qualification et le salaire correspondant sans entraîner l'embauche d'un nouveau salarié (Cass. soc., 29/09/2004, pourvoi n°01-45577)
- le salarié malade a été remplacé par un autre salarié de l'entreprise (Cass. soc., 10/05/2006, pourvoi n°04-45500)
- Un salarié dépourvu de toute qualification ou de qualification peu élevée peut être aisément remplacé, le cas échéant par recours à l'intérim. Les absences du salarié ne sont pas de

nature à entraîner la désorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 03/12/1987, pourvoi n°85-45101)

La réalité et le sérieux du motif de licenciement s'apprécie au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur.

La Cour de cassation a également ajouté que le remplacement définitif d'un salarié absent en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement.

Ce délai est apprécié souverainement par les juges du fond en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement (Cass. soc., 10/11/2004, pourvoi n°02-45156 ; Cass. soc., 15/03/2005, pourvoi n°03-41746).

SECTION 4 : CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE SALARIÉS PROTÉGÉS

A) Victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

L'article L1226-9 du Code du travail prévoit que le contrat de travail qui est suspendu suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne peut pas être rompu à l'initiative de l'employeur.

Le salarié est alors protégé contre toute forme de rupture du contrat : le licenciement bien sûr, mais également la rupture de la période d'essai, la mise à la retraite ou encore la rupture d'un commun accord.

Le même article prévoit toutefois deux exceptions : la faute grave du salarié, et l'impossibilité de maintenir le contrat de travail.

La faute grave du salarié est celle qui, conformément à la définition jurisprudentielle, rend impossible le maintien du contrat de travail.

Elle peut avoir été commise par le salarié avant l'accident (et dans ce cas être découverte pendant la suspension du contrat), ou avoir été commise pendant la suspension du contrat de travail (par exemple l'exercice d'une activité professionnelle incompatible avec son arrêt de travail).

Elle peut également résider dans l'événement à l'origine de l'accident, si la faute grave commise par le salarié a provoqué cet accident.

L'impossibilité de maintenir le contrat de travail est une notion assez floue, qui peut généralement être assimilée à une difficulté économique telle qu'elle rend impossible le maintien du contrat. Il appartient au juge du fond de vérifier si cette condition est remplie.

Le licenciement prononcé en violation de ce principe est considéré comme nul, et le salarié peut demander sa réintégration dans l'organisme.

Il perçoit alors une indemnisation en réparation du préjudice matériel subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration dans l'organisme, et éventuellement du préjudice moral.

S'il ne demande pas la réintégration, il a droit, outre la réparation du préjudice moral, aux indemnités de rupture d'une part, c'est-à-dire à l'indemnité égale à l'indemnité compensatrice de

préavis de droit commun (quand bien même le préavis n'aurait pas pu être effectué) et à l'indemnité de licenciement la plus élevée entre l'indemnité conventionnelle et l'indemnité légale (cette dernière n'étant alors pas doublée), et à l'indemnité visée à l'article L1235-3 pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'autre part (d'un montant minimum de six mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise).

B) Femme enceinte et ayant accouché

Aux termes de l'article L1225-4 du Code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une protection contre le licenciement :

- pendant la durée de sa grossesse, dès lors que celle-ci a été médicalement constatée
- pendant la durée du congé maternité, sachant que le congé d'adoption jouit des mêmes règles
- pendant les 4 semaines qui suivent le congé maternité

L'interdiction de licencier pendant le congé maternité est une interdiction absolue, c'est-à-dire que l'employeur ne peut en aucun cas rompre le contrat, même en cas de faute grave ou lourde, ou de force majeure.

La protection applicable pendant la période de grossesse antérieure au congé de maternité et pendant les 4 semaines qui suivent ce congé est relative, c'est-à-dire que l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail (comme en matière d'accident du travail), motifs qui doivent alors tous deux être étrangers à l'état de grossesse.

On pourrait penser que l'employeur qui licencie une salariée tout en ignorant sa grossesse ne peut être taxé de comportement discriminatoire, et que le licenciement ainsi prononcé serait valable.

Or, il n'en est rien si dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, la salariée fait parvenir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse. Le licenciement est alors annulé.

Pour éviter de faire supporter à l'employeur les conséquences d'une situation qu'il ne connaissait pas, la Cour de cassation considère qu'il peut valablement revenir sur sa décision et annuler de lui-même le licenciement.

Cette décision doit toutefois intervenir le plus rapidement possible après la réception du certificat médical par l'employeur, sous peine de nullité du licenciement.

A ainsi été jugé tardive ladite décision qui a été notifiée à la salariée 4 semaines après la réception du certificat médical (Cass. Soc., 07/07/1988, n°86-45256 et 30/09/1992, n°88-44629).

La nullité de licenciement permet à la salariée d'être réintégrée dans son emploi.

Si elle accepte cette réintégration, elle perçoit alors une indemnisation en réparation du préjudice matériel subi au cours de la période écoulée entre le licenciement et la réintégration dans l'organisme (lorsque l'employeur est immédiatement revenu sur sa décision de licencier, cette indemnisation est donc minime) et éventuellement du préjudice moral.

Si elle refuse, elle a droit, outre la réparation du préjudice moral (dommages intérêts), aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement et de préavis), ainsi qu'à l'indemnité visée à *l'article L1235-3* pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (d'un montant minimum de six mois de salaire, quelle que soit l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise).

En tout état de cause, le licenciement d'une salariée enceinte en violation de ces dispositions constitue une contravention de 5ème classe réprimée par *l'article R1227-5* du Code du travail. En outre, s'il peut être prouvé que la décision de l'employeur était fondée sur l'état de grossesse de la salariée, il s'agit là d'un délit de discrimination sanctionné par les *articles 225-1 et 225-2* du Code pénal.

C) Travailleur handicapé

Les travailleurs handicapés sont bien sûr protégés, comme n'importe quel autre salarié, contre toute mesure prise à leur encontre, qui serait fondée sur leur état de santé.

D'autre part, ils se voient appliquer le droit commun du licenciement (en matière de procédure et de versement d'indemnités), mis à part la durée du préavis, qui, en vertu de *l'article L5213-9* du Code du travail, doit être doublée, et ce dans la limite de 3 mois.

Ainsi, si le préavis applicable est de deux mois, le salarié verra la durée de celui-ci portée à trois mois. Si elle est de trois mois (ou si elle est supérieure), il n'y a pas lieu d'appliquer *l'article L5213-9*.