

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 21 septembre 2017

N° de pourvoi: 16-16.549

ECLI:FR:CCASS:2017:SO01959

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 4624-1 et R. 4624-31 du code du travail, en leur rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon le second de ces textes, que 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 qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; que ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, ni que chacun des deux examens conclue à l'inaptitude du salarié ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 30 mai 2005 en qualité de conducteur produits spécialisés par la société GT Centre-Est, aux droits de laquelle vient la société GT Centre-Ouest, M. X... a été en arrêt de travail du 26 septembre 2010 au 22 octobre 2011 ; qu'à l'issue de deux examens médicaux des 24 octobre et 17 novembre 2011, le médecin du travail l'a déclaré apte au poste de chauffeur poids-lourd sans manutention, ni bâchage, ni utilisation d'échelle ; que le 12 décembre 2011, ce médecin a indiqué qu'à la suite d'une étude de poste réalisée le 24 novembre 2011, le salarié était inapte à son

poste ; que le salarié a été licencié le 18 janvier 2012 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'en application des articles R. 4624-34 et R. 4624-47 du code du travail, à l'issue de chacun des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire qui mentionne les délais et voies de recours et en remet un au salarié et l'autre à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine, qui ouvre le délai de deux mois prévu par l'article R. 4624-5 du code du travail dans le cadre duquel s'inscrit la contestation offerte à l'une des parties devant l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié, que le formalisme ainsi prévu constitue une garantie de fond des droits du salarié de sorte qu'un avis rendu selon une procédure non conforme à celui-ci ne peut servir de cause un licenciement, que si donc un médecin a conclu à l'aptitude d'un salarié après deux examens médicaux, il ne peut, par simple courrier du 12 décembre 2011 envoyé au seul employeur, et sous prétexte que depuis une visite sur les lieux il est en possession de plus d'éléments sur la nature exacte du poste occupé par celui-ci, décider que finalement ce salarié est inapte, que quel que soit le cadre dans lequel le médecin du travail est amené à constater l'incapacité physique dans laquelle se trouve un salarié d'exécuter tout ou partie de son travail, la procédure reste la même si ce n'est la faculté pour le médecin de se limiter à un seul examen si le maintien au poste entraîne un danger immédiat pour la santé et la sécurité du salarié ou si celui-ci a bénéficié d'une visite dans les trente jours précédents, qu'en conséquence l'employeur ne peut se prévaloir, pour justifier du licenciement du salarié, d'un courrier que lui a envoyé le 12 décembre 2011 le médecin du travail, sans copie au salarié et en contradiction avec les deux avis d'aptitude du salarié au poste ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de recours exercé devant l'inspecteur du travail contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge, la cour d'appel, qui a refusé de donner effet à l'avis d'inaptitude émis le 12 décembre 2011 par ce médecin, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le pourvoi incident du salarié :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. X... de sa demande au titre d'un manquement de l'employeur à l'obligation d'adaptation à l'emploi, l'arrêt rendu le 2 mars 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt

sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un septembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyen produit AU POURVOI PRINCIPAL par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour la société GT Centre-Ouest.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de M. X... était sans cause réelle et sérieuse, condamné la société GT Centre Ouest à payer à M. X... la somme de 21.500 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause augmentée des intérêts au taux légal à compter de la décision, et dit que la société GT Centre Ouest devrait verser à son salarié la somme de 3.620 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE M. X... percevait en dernier lieu une rémunération mensuelle de 1.810 euros ; que le médecin du travail en la personne du docteur Y... a rédigé 2 avis d'aptitude concernant M. X... soit - le 24 octobre 2011 « apte à poste de chauffeur poids-lourds sans manutention, ni bâchage, ni utilisation d'échelle. À revoir dans 15 jours », -

le 7 novembre 2011, « deuxième visite apte à un poste de chauffeur poids-lourds sans manutention bâchage ni utilisation d'échelle » ; qu'après une étude de poste réalisée le 24 novembre 2011, ce médecin du travail a, par courrier du 12 décembre 2011, déclaré M. X... « inapte au poste de chauffeur super lourd, transport d'aliments bétail. Etat de santé contradictoire à la manutention de charges supérieures à 10 kg, les activités de bâchage et débâchage, la marche en terrain accidenté et l'utilisation d'échelle » ; que sur le fondement de cet avis d'inaptitude, la société considérant que ses recherches de reclassement avaient été infructueuses a licencié M. X... le 18 janvier 2012 ; que M. X... estime que seuls valent les deux avis d'aptitude des 24 octobre et 7 novembre 2011 et que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un simple courrier du 12 décembre 2011, contraire aux avis d'aptitude émis dans le cadre d'une procédure réglementée pour le licenciement, courrier qui ne lui a pas même été notifié, le privant ainsi de toute possibilité de recours ; qu'il soutient par ailleurs que la société n'a pas rempli son obligation de reclassement notamment en l'étendant à l'intégralité des sociétés du groupe ou en s'interrogeant sur un possible aménagement de poste ; que la SAS GT Centre Ouest répond que la constatation de l'inaptitude physique peut se faire après tout examen médical que le médecin pratique, dès lors que comme en l'espèce, le principe de deux examens espacés d'au moins 14 jours posés par les dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail, ont été respectées ; qu'elle rajoute qu'à l'issue de ces deux examens, le médecin du travail a effectué une étude de poste au sein de l'entreprise et que la vision globale du poste occupé par le salarié qu'il a ainsi eue l'a, au regard des capacités physiques relevées au cours des deux visites médicales, amené à constater que les réserves qu'il avait émises, vidaient de sa substance le poste de chauffeur poids lourd occupé par le salarié qui ne pouvait se faire qu'avec des travaux de manutention de manière très importante et régulière et avec l'utilisation d'une échelle pour seulement monter dans son camion ; que la SAS GT Centre Ouest observe enfin que contrairement

aux allégations adverses, le principe du contradictoire n'a pas été bafoué puisque le salarié a été informé par courrier du 15 novembre 2011, soit 15 jours avant, qu'une étude de poste aurait lieu le 24 novembre 2011 et que l'avis d'inaptitude lui a été transmis le 12 décembre 2011 ; que le 22 décembre 2011 elle a demandé une nouvelle visite pour constater l'inaptitude du salarié mais que le médecin du travail lui a répondu que celle-ci n'était pas nécessaire dans la mesure où le salarié avait été déjà vu dans le cadre des deux visites réglementaires ; que sur le fondement de l'article R. 4624-31 du code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé : - une étude de ce poste, - une étude des conditions de travail dans l'entreprise, - deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires ; qu'en application des articles R. 4624-34 et R. 4624-47 du code du travail, à l'issue de chacun des examens médicaux le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire qui mentionne les délais et voies de recours et en remet un au salarié et l'autre à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine, qui ouvre le délai de deux mois prévus par l'article R. 4624-5 du code du travail dans le cadre duquel s'inscrit la contestation offerte à l'une des parties devant l'inspecteur du travail dont relève l'établissement qui emploie le salarié ; que formalisme ainsi prévu constitue une garantie de fond des droits du salarié de sorte qu'un avis rendu selon une procédure non conforme à celui-ci ne peut servir de cause un licenciement ; que si donc un médecin a conclu à l'aptitude d'un salarié après deux examens médicaux, il ne peut par simple courrier du 12 décembre 2011 envoyé au seul employeur, et sous prétexte que depuis une visite sur les lieux il est en possession de plus d'éléments sur la nature exacte du poste occupé par celui-ci, décider que finalement ce salarié est inapte ; que d'ailleurs la procédure de reprise a été vidée par les deux avis médicaux d'aptitude et il appartenait à l'employeur de faire valoir ses observations avant le deuxième avis d'aptitude ou le cas échéant de contester celui-ci devant l'inspecteur du travail ; que dans le cas contraire, l'avis d'inaptitude du médecin s'inscrit dans le cadre du suivi médical des salariés en cours d'exécution du contrat ; que quel que soit le cadre dans lequel le médecin du travail est amené à constater l'incapacité physique dans laquelle se trouve un salarié d'exécuter tout ou partie de son travail, la procédure reste la même si ce n'est la faculté pour le médecin de se limiter à un seul examen si le maintien au poste entraîne un danger immédiat pour la santé et la sécurité du salarié ou si celui-ci a bénéficié d'une visite dans les 30 jours précédents ; qu'en conséquence l'employeur ne peut se prévaloir pour justifier du licenciement de M. X... d'un courrier que lui a envoyé le 12 décembre 2011 le médecin du travail, sans copie au salarié et en contradiction avec les deux avis d'aptitude du salarié au poste ; que celui-ci est dès lors sans cause réelle et sérieuse ; que M. X... réclame réparation de son préjudice à hauteur de 43.000 euros et la société lui objecte qu'au-delà de six mois de salaire, il appartient au salarié de rapporter la preuve de son préjudice, point sur lequel le demandeur est totalement défaillant ; que selon l'article L. 1226-15 alinéas 1 et 3 du code du travail, lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte prévues par l'article L. 1226-8 du même code, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; qu'en cas de refus de la réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire et qui se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14 du même code ; que la réintégration n'a pas été acceptée par les parties et que le salarié ne développe pas le préjudice subi, considérant enfin son salaire moyen au cours des 12 derniers mois travaillés, la cour trouve les éléments pour condamner la SAS GT Centre Ouest à lui payer la somme de 21 500 euros ; que l'article L. 1226-14 du code du travail prévoit une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité

compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code ; que le salaire brut de 1.810 euros retenu, le licenciement de M. X... justifie la condamnation de la société à lui verser l'indemnité compensatrice de préavis de 3.620 euros qu'il réclame augmentée des congés payés afférents de 362 euros ;

1°) ALORS QU' aux termes de l'article R. 4624-31 du code du travail, le médecin du travail peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail lorsqu'il a réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires et d'une étude de ce poste ; qu'en constatant que le médecin du travail avait procédé à deux examens médicaux de M. X... et à une étude de son poste de travail avant de prononcer son inaptitude après avoir tout d'abord émis deux avis médicaux d'aptitude avec réserves, - ce dont il résultait que l'inaptitude de M. X... avait bien été établie dans le respect des dispositions de l'article R. 4624-31 précité, - et en décidant néanmoins que l'employeur ne pouvait se prévaloir pour justifier du licenciement de M. X... du courrier émis par le médecin du travail le 12 décembre 2011 déclarant le salarié inapte, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article R. 4624-31 du code du travail ;

2°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE, lorsque dans l'avis d'aptitude les réserves émises par le médecin du travail sont telles qu'elles vident de sa substance le poste du salarié, les juges du fond doivent considérer que l'avis du médecin du travail s'analyse en un avis d'inaptitude au poste précédemment occupé ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme il le lui était demandé par la société GT Centre Ouest, si les réserves émises par le médecin du travail dans ses avis des 24 octobre et 7 novembre 2011 ne vidaient pas de sa substance le poste de chauffeur poids lourd occupé par M. X..., de sorte que ces avis constituaient en réalité un avis d'inaptitude, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles R. 426-31 et L. 1226-2 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur la première ou la deuxième branche du moyen devra entraîner, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation du chef de dispositif de l'arrêt ayant condamné la SAS GT Centre Ouest à payer à M. X... la somme de 21.500 euros, soit douze mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause en application de l'article L. 1226-15 du code du travail ;

4°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE QUE le contrat de travail de M. X... n'avait pas été suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, de sorte que les dispositions sur l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (articles L. 1226-10 à L. 1226-17 du code du travail) n'étaient pas applicables ; qu'en accordant à M. X... une indemnité de 21.500 euros en application de l'article L. 1226-15 du code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 1226-15 du code du travail ;

5°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur la première ou la deuxième branche du moyen devra entraîner, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des motifs de l'arrêt ayant retenu que M. X... avait droit à une indemnité compensatrice de préavis de 3.620 euros, outre les congés payés y

afférents.

Moyen produit AU POURVOI INCIDENT par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de sa demande tendant à ce que la société GT Centre Ouest soit condamnée à lui payer la somme de 3 620 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents.

AUX MOTIFS QUE l'article L. 1226-14 du code du travail prévoit une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 du même code ; que, considérant le salaire brut de 1 810 euros retenu, le licenciement de M. Jean-François X... justifie la condamnation de la société à lui verser l'indemnité compensatrice de préavis de 3 620 euros qu'il réclame augmentée des congés payés afférents de 362 euros.

ALORS QUE la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut à une absence de motifs ; qu'en déboutant les parties de leurs demandes plus amples ou contraires la cour d'appel débouté M. X... de sa demande tendant à ce que la société GT Centre Ouest soit condamnée à lui payer la somme de 3 620 à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents ; qu'en statuant ainsi alors les motifs de l'arrêt concluaient au bien-fondé de la demande présentée à ce titre par le salarié, la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 455 du code de procédure civile. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 2 mars 2016